BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT UND HAFTUNG

Hans Hafner

1967

BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT UND HAFTUNG

INAUGURAL-DISSERTATION

zur Erlangung des Doktorgrades
der Hohen Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Bayerischen Julius-Maximilians-Universität
Würzburg

vorgelegt von

Hans Hafner

aus Augsburg

1965

G. Bauknecht, Dissertations-Druckerei, 8 München 8, Zeppelinstr. 79, Tel. 458195

Berichterstatter: Professor Dr. Günther KÜCHENHOFF

Tag der mündlichen Prüfung: 20. Dezember 1966

Promotion 7. März 1967

UNIVERSITEITSBIBLIOTHEEK - LEIDEN -

IN MEMORIAM

ELISABETH HAFNER

1949-1964

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG

Seite

1. KAPITEL

DIE TÄTIGKEIT DES BETRIEBSRATES 3

I. Die Arten der Betriebsratstätigkeit 3

II. Mitbestimmung und Mitwirkung 4

III. Der Betrieb als Spannungsfeld 6

IV. Definition der Betriebsratstätigkeit 8

V. Die schädigende Betriebsratstätigkeit 11

2. KAPITEL

DIE HAFTUNG DER ARBEITNEHMER FÜR SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT 14

I. Die Belegschaft als juristische Teilperson 14

II. Die Belegschaft als Verband 18

III. Die Belegschaft - eine Rechtsgemeinschaft 20

IV. Der Betriebsrat - gesetzlicher Vertreter der Belegschaft 22

V. Die Haftung der Belegschaft 24

1. Die Belegschaftshaftung bei betriebsverfassungsrechtlicher Tätigkeit des Betriebsrates 24

2. Die Arbeitnehmerhaftung bei vermögensrechtlicher Tätigkeit des Betriebsrates 26

3. KAPITEL

DIE HAFTUNG DES ARBEITGEBERS FÜR SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATS-TÄTIGKEIT 28

I. Der Begriff "Arbeitgeber" 28

II. Die Organeigenschaft des Betriebsrates hinsichtlich des Arbeitgebers 29

III. Der Betriebsrat - Ratgeber und Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers 31

1. Die Entscheidungsteilhabe des Betriebsrates 32
2. Die Ratgeberschaft des Betriebsrates 33
3. Das Verhältnis von Rat und Entscheidung 34

IV. Die Haftung des Arbeitgebers 36

1. Die Arbeitgeberhaftung bei betriebsverfassungsrechtlicher Tätigkeit des Betriebsrates 36
2. Die Arbeitgeberhaftung bei vermögensrechtlicher Tätigkeit des Betriebsrates 39

4. KAPITEL

DIE HAFTUNG SONSTIGER INSTITUTIONEN FÜR SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT 41

I. Die Haftung des Betriebes 41

1. Der Begriff "Betrieb" 41
2. Die Haftungsfolgen 43

II. Die Haftung der Betriebsgemeinschaft 44

1. Der Begriff "Betriebsgemeinschaft" 44
2. Die Haftungsfolgen 46

III. Die Haftung des Unternehmens-Begriff und Haftungsfolgen 46

IV. Die Haftung der Gewerkschaft 48

1. Die Haftung des Gewerkschaftsbeauftragten 48
2. Der Rückgriff des Betriebsrates auf den Gewerkschaftsbeauftragten und die Gewerkschaft 48

V. Die Haftung des Staates 51

5. KAPITEL

DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES 54

I. Die Rechtsnatur des Betriebsrates 54

1. Der Dualismus in der Betriebsratsbetrachtung 54
2. Die Grundbegriffe der Kybernetik 56
3. Der Betriebsrat - ein arbeitnehmerbezogenes Regelwerk 57
4. Die Betriebsratsmitglieder als Haftungsschuldner und ihre Gläubiger 59

II. Die Haftung des Betriebsrates gegenüber den Arbeitnehmern 60

1. Vertragliche Haftungstatbestände 60

a) Organhaftung 60
b) Auftrag und Geschäftsbesorgung 62
c) Vertragsähnlicher Haftungstatbestand 62

2. Gesetzliche Haftungstatbestände 63

a) Geschäftsführung ohne Auftrag 63
b) Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses 64

aa) Bestehen eines Rechtsverhältnisses 64
bb) Bestehen eines gesetzlichen Rechtsverhältnisses 67
cc) Prüfung des gesetzlichen Schuldverhältnisses 70
dd) Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses 74

Eigenständigkeit der Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern 74

Sozialwidrigkeit als Verletzungstatbestand 78

c) Amtshaftung 80
d) Haftung aus unerlaubter Handlung 82

3. Haftung des Betriebsrates bei vermögensrechtlicher Tätigkeit 85

III. Die Haftung des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber 86

1. Vertragliche Haftungstatbestände 86

a) Arbeitsvertrag 86
b) Organhaftung 87
c) Gesellschaftsvertrag 87

2. Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses 88

a) Bestehen eines Rechtsverhältnisses 88
b) Bestehen eines gesetzlichen Rechtsverhältnisses 90
c) Prüfung des gesetzlichen Schuldverhältnisses 92
d) Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses 93

aa) Ratgeber- und Entscheidungsteilhaberfunktion als Wesensmerkmal 93
bb) Sozialwidrigkeit als Verletzungstatbestand 93
cc) Vergleich mit dem Prozeßrechtsverhältnis 95

e) Amtshaftung 96
f) Haftung aus unerlaubter Handlung 97

3. Haftung des Betriebsrates bei vermögensrechtlicher Tätigkeit 100

IV. Die Haftung des Betriebsrates gegenüber Dritten 102

1. Die Unterscheidung in Innen- und Außenverhältnis 102
2. Die Haftung des Betriebsrates gegenüber einem Betriebsfremden 102

a) Differenzierung nach Mitwirkung und Mitbestimmung 102
b) Vergleich mit dem gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis 105

3. Die Haftung des Betriebsrates gegenüber einem Bewerber 105

a) Bestehen eines gesetzlichen Rechtsverhältnisses 105
b) Bestehen eines angebahnten gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses 106

4. Die Haftung des Betriebsrates bei vermögensrechtlicher Tätigkeit 107

SCHLUSSBETRACHTUNG 108

LITERATURVERZEICHNIS

Alsberg, Max	Die Philosophie der Verteidigung, Mannheim 1930
Auffarth, Fritz Müller, Gerhard	Kündigungsschutzgesetz, Handkommentar für die Praxis unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, Berlin und Frankfurt a. M. 1960 (zitiert: Auffarth-Müller, Kommentar)
Ballerstedt, Kurt	"Zur Haftung für culpa contrahendo bei Geschäftsabschluß durch Stellvertreter" in: AcP 151, 501-531
Baumbach, Adolf Lauterbach, Wolfgang	Zivilprozeßordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz und anderen Nebengesetzen, Kommentar, 28. Aufl., München und Berlin 1965 (zitiert: Baumbach-Lauterbach, Kommentar)
Beer, Stafford	Kybernetik und Management, Frankfurt a. M. 1959
Berges, August Maria	"Der Prozeß als Gefüge" in: NJW 65, 1505-1509
Bettermann, Karl August	"Rechtsgrund und Rechtsnatur der Staatshaftung" in: Öffentl. Verwaltung, 7. Jahrg. 1954, S. 229 ff.
Bohne, Hans	Das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 4. Aufl., Köln 1962 (zitiert: Bohne, Kommentar)
Bonhoeffer, Klaus	"Die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen" in: NZfAR 32, 426-434
Bötticher, Eduard	"Zum Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Betriebsnachfolger" in: Festschrift für Arthur Nikisch, S. 3-23, Tübingen 1958
Brenner, Jürgen	"Grenzen der Haftung der Betriebsratsmitglieder" in: ArbuR 55, 165-169

Bulla, G.-A.	"Streikrecht", Haftung der Gewerkschaft" in: RdA 50, 427-433
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	Stellungnahme zum DGB - Grundsatzprogramm, Köln 1963 (Broschüre)
Burckhardt, Walter	"Die Organisation der Rechtsgemeinschaft", Basel 1927
Bühler, Ottmar Strickrodt, Georg	Steuerrecht Allgemeines Steuerrecht von Georg Strickrodt, 3. Aufl., Wiesbaden 1960 Einzelsteuerrecht von Ottmar Bühler, 3. Aufl., Wiesbaden 1958
Bührig, Ernst	Handbuch der Betriebsverfassung, Köln 1953
Carolsfeld, Schnorr v.	Arbeitsrecht, Lehrbuch, 2. Aufl. Göttingen 1954
Dersch, Hermann Volkmar, o. V.	Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. September 1953, Kommentar von Hermann Dersch, Karl Fitting, Gerhard Müller, Günter Schelp, 6. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M. 1955 (zitiert: Dersch-Volkmar, Kommentar)
Dietz, Rolf	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 3. Aufl., München und Berlin 1960 (zitiert: Dietz, Kommentar)
derselbe	"Die neue Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit" in: DRZ 1954, 1. Teil, S. 25-28 2. Teil, S. 45-46
derselbe	"Kritische Darstellung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitbestimmungsrecht, in Sonderheit zu § 56 BetrVG" in: RdA 62, 390-396
derselbe	"Tarifliche Gestaltung des Mitbestimmungsrechtes" in: Betrieb 52, 969-972

Dietz, Rolf Nikisch, Arthur	Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, München und Berlin 1955 (zitiert: Dietz-Nikisch, Kommentar)
Ebermayer, Ludwig Lobe, Adolf Rosenberg, Werner	Leipziger Kommentar Strafgesetzbuch nach dem neuesten Stand der Gesetzgebung, 8. Aufl., Berlin, 1. Bd. 1957 2. Bd. 1958 (zitiert: Leipziger Kommentar)
Enneccerus, Ludwig Lehmann, Heinrich	Recht der Schuldverhältnisse, Ein Lehrbuch, 15. Aufl., Tübingen 1958
Enneccerus, Ludwig Nipperdey, Hans Carl	Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Ein Lehrbuch, 15. Aufl., Tübingen 1959
Erdmann, Gerhard	Das Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Neuwied am Rhein 1952
Erman, Walter	Handkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch in 2 Bänden, 3. Aufl., 1. Bd., Münster 1962 (zitiert: Erman, Kommentar)
Esser, Josef	Schuldrecht, Allgemeiner und Besonderer Teil, 2. Aufl., Karlsruhe 1960
Fitting, Karl Kraegeloh, o. V. Auffarth, Fritz	Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung, Handkommentar für die Praxis, 6. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M. 1963 (zitiert: Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar)
Forsthoff, Ernst	Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 1. Bd., Allg. Teil, 8. Aufl., München und Berlin 1961
Freisler, Roland	"Grundsätzliches über die Betriebsorganisation" in: Schriften des Instituts für Wirtschaftsrecht an der Universität Jena Nr. 3
Frey, Erich	"Aktive Streikteilnahme des Betriebsrates" in: ArbuR 1954, 22-23

Frey, Helmut	"Die Rechtsnatur der Belegschaft und des Betriebsrats" in: RdA 60, 89-98
Fürstenberg, Friedrich	"Der Betriebsrat - Strukturanalyse einer Grenzsituation" in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 418 ff.
Galperin, Hans	"Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Partnerschaft" in: RdA 62, 366-370
derselbe	"Die Organstellung des Betriebsrates" in: RdA 59, 321-327
Galperin, Hans Siebert, Wolfgang	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl. Heidelberg 1963 (zitiert: Galperin-Siebert, Kommentar)
Gester, Heinz	"Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat", Diss., Köln 1958
Gierke, Otto v.	Deutsches Privatrecht, I. Bd., Allg. Teil, Leipzig 1895
derselbe	Die Genossenschaftstheorie und die deutsche Rechtsprechung, Berlin 1887
Giese, Friedrich	Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Aufl., Tübingen 1952
Gramm, Hans	"Rechtsnatur und Haftung des Betriebsrates" in: AR-Blattei D-Betriebsverfassung VII, Stuttgart 1963
Grimm Brüder	Deutsches Wörterbuch, 8. Bd., ohne weitere Angaben
Groß, Harald	"Die Friedenspflicht des Betriebsrates" in: RdA 53, 371-374

Haupt, Günther	Über faktische Vertragsverhältnisse, Leipzig 1941
Hellner, Jürgen	"Johann Freiherr von Schwarzenberg und Hohenlandsberg" in: JuS 65, 48-52
Herschel, Wilhelm	"Die Betriebszugehörigkeit als geschütztes Rechtsgut" in: RdA 60, 121-127
derselbe	"Druckkündigung und Schadensausgleich" in: Festschrift für Heinrich Lehmann, II. Bd., S. 662-669 Berlin, Tübingen, Frankfurt a. M. 1956
derselbe	"Entwicklungstendenzen des Arbeitsrechts" in: RdA 56, 161-168
derselbe	"Unternehmenswagnis und Mitbestimmungsrecht" in: Arbeitsblatt für die Brit. Zone 1948, 217-228
derselbe	"Über einige Fragen des Betriebsverfassungsrechts" in: Bundesarbeitsblatt 1958, 629-632
Herschel, Wilhelm Steinmann, Georg	Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl., Heidelberg 1961 (zitiert: Herschel-Steinmann, Kommentar)
Hirschberg, Max	Das Fehlurteil im Strafprozeß, Frankfurt a. M. und Hamburg 1962
Hoffmann, o. V.	"30. Staatswissenschaftlicher Fortbildungskurs der Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer" in: BayVBl 62, 173-176
Huber, Ernst Rudolf	Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2 Bände, 2. Aufl., Tübingen 1953
Hueck, Alfred	Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, 4. Aufl., München und Berlin 1961 (zitiert: Hueck, Kommentar)

Hueck, Alfred Nipperdey, Hans Carl	Lehrbuch des Arbeitsrechts Erster Band von Alfred Hueck, 7. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M. 1963 (zitiert: Hueck-Nipperdey I) Zweiter Band von Hans Carl Nipperdey, 6. Aufl., Berlin und Frankfurt a. M. 1957 (zitiert: Hueck-Nipperdey II)
Hueck, Alfred Nipperdey, Hans Carl Tophoven, Ernst	Tarifvertragsgesetz Kommentar, 3. Aufl., München und Berlin 1955 (zitiert: Hueck-Nipperdey-Tophoven, Kommentar)
Isele, Georg	"Grundfragen der Aussperrung" in: JuS 64, 41-46
Jacobi, Erwin	"Haftung der Arbeitnehmer für Handlungen des Betriebsrates" in: NZfA 22, 285-298
Jellinek, Georg	Allgemeine Staatslehre, 3. Auflage, Bad Homburg vor der Höhe 1962
Joachim, Hans	"Zur Haftung des Betriebsrates für unerlaubte Handlungen" in: Die Betriebsverfassung 1955, S. 1 ff.
Kanes, Dieter	"Die Rechtsnatur des Betriebsrates", Diss., Köln 1960
Kaskel, Walter	Arbeitsrecht, 2. Aufl., Berlin 1925 (zitiert: Kaskel, Arbeitsrecht)
derselbe	"Haftung für Handlungen des Betriebsrates" in: NZfA 21, 11 ff.
Kaskel, Walter Dersch, Hermann	Arbeitsrecht, Lehrbuch, 5. Aufl., Berlin-Göttingen-Heidelberg 1957 (zitiert: Kaskel-Dersch, Lehrbuch)
Kaufmann, Arthur	"Freirechtsbewegung - lebendig oder tot? Ein Beitrag zur Rechtstheorie und Methodenlehre" in: JuS 65, 1-9

Kayser, Alfred Leiss, Ludwig	Die Amtshaftung, 2. Aufl., München und Berlin 1958
Kohlrausch, Eduard Lange, Richard	Strafgesetzbuch, Kommentar, 41. Aufl., Berlin 1956 (zitiert: Kohlrausch-Lange, Kommentar)
Krause, Hermann	"Haftungsfragen beim Mitbestimmungsrecht" in: BB 51, 677 - 681
Kretzschmar, Alfons	"Arbeitsgeber und Unternehmer im Betriebsverfassungsgesetz" in: BB 53, 209-213
Kunze, o. V.	"Reform des Unternehmungsrechtes" in: Schriftenreihe der IG Bergbau, Heft 1, ohne Jahresangabe
Kunkel, Manfred	"Mitbestimmungsrecht und Kündigungsschutz" in: Betrieb 53, 355-356
Küchenhoff, Günther und Erich	Allgemeine Staatslehre, 5. Aufl., Stuttgart und Köln 1964
Küchenhoff, Günther	Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, Münster in Westfalen 1957 (zitiert: Küchenhoff, Kommentar)
derselbe	"Die Betriebsräte als Räte im Betrieb - ein Beitrag zum Ratsgrundsatz im Verfassungsrecht" in: RdA 62, 370-373
derselbe	"Fristkündigung von Betriebsratsmitgliedern?" in: RdA 55, 256-259
derselbe	Staat und Gewissen, München 1959, S. 45-99
derselbe	"Subsidiarität und Solidarität im Betriebsverfassungsrecht" in: Betrieb 1963 Teil I, S. 765-769 Teil II, S. 799-801

Küchenhoff, Günther	Naturrecht und Liebesrecht, 2. Aufl., Hildesheim 1962 (Titel der 1. Auflage: Naturrecht und Christentum, Düsseldorf 1948)
Kühlewein, Robert	"Die Verantwortlichkeit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat" in: NJW 54, 621-624
Larenz, Karl	Lehrbuch des Schuldrechts I. Band, Allgemeiner Teil, 6. Aufl., München und Berlin 1963 (zitiert: Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil) II. Bd., Besonderer Teil, 6. Aufl., München und Berlin 1964 (zitiert: Larenz, Schuldrecht, Bes. Teil)
derselbe	"Die Begründung von Schuldverhältnissen durch sozialtypisches Verhalten" in: NJW 56, 1897-1900
Lehmann, Heinrich	Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, 11. Aufl., Berlin 1958
derselbe	"Recht und Gemeinschaftsgedanke" in: Das Problem der Wirtschaftsdemokratie
Leibfritz, Wolfgang	"Öffentliches oder privates Recht im Betriebsverfassungsgesetz", Heidelberg 1916
Lent, Friedrich	Zivilprozeßrecht, Ein Studienbuch, 9. Aufl., München und Berlin 1959
Loppuch, Siegfried	Betriebsrätegesetz, Kommentar, Düsseldorf 1922
Lympius, Wilhelm v. Küchenhoff, Günther	Gemeindeverfassungsgesetz und Gemeindefinanzgesetz, Kommentar, Berlin und Leipzig 1934

Maus, Wilhelm	Betriebsverfassungsgesetz, Handbuch des Arbeitsrechtes, Bd. 3, S. 1-376, Frankfurt a. M. ohne Jahresangabe
Mansfeld, Werner	Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 2. Aufl., Mannheim, Berlin, Leipzig 1930
Maunz, Theodor	Deutsches Staatsrecht, 9. Aufl., München und Berlin 1959
Maurach, Reinhart	Deutsches Strafrecht. Allgemeiner Teil, ein Lehrbuch, 2. Aufl., Karlsruhe 1958 Besonderer Teil, ein Lehrbuch, 4. Aufl., Karlsruhe 1964
Molitor, Erich	Bundespersonalvertretungsgesetz, Kommentar, 2. Aufl., 1958
derselbe	"Über die Rechtsnatur der Betriebsvertretungen" in: Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums, Heft 1, Stuttgart 1955
Müller, Falk Johannes	"Die Rechtsnatur des Betriebsrates und des Personalrates und ihre Haftung", Diss., Würzburg 1958
Neumann-Duesberg, Horst	Betriebsverfassungsrecht, Ein Lehrbuch, Berlin 1960
derselbe	"Das Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber und die Betriebsratshaftung" in: NJW 54, 617-621
derselbe	"Die Schweigepflicht des Betriebsrates und Personalrates" in: BB 57, 715-719
Nikisch, Arthur	Arbeitsrecht I. Bd. Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, 2. Aufl., Tübingen 1955 II. Bd. Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Tübingen 1959

Nikisch, Arthur	"10 Jahre Betriebsverfassungsgesetz" in: RdA 62, 361-366
Nipperdey, Hans Carl	"Inwieweit haftet ein Berufsverein der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer für unzulässige Kampfhandlungen und welche Änderungen des deutschen Rechts sind hier, zugleich unter Beobachtung ausländischer Vorbilder, empfehlenswert?" in: Verhandlungen des 34. deutschen Juristentages, 1. Bd. (Gutachten), S. 395-498
Ocker, Günther	Haftung für Handlungen des Betriebsrates, Diss., München 1962
Palandt, Otto	Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, bearbeitet von Bernhard Danckelmann, Hans Gramm, Ulrich Hoche, Wolfgang Lauterbach, Theodor Keidel, 24. Aufl., München und Berlin 1965 (zitiert: Palandt, Kommentar)
Paul, Hermann	Deutsches Wörterbuch, 4. Aufl., v. Karl Euling, Halle 1935
Rewolle, Dietrich	"Zulässigkeit des Rechtsweges und Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbehörden aus dem Betriebsrätegesetz" in: RdA 50, 293-296
RGRK	Das Bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofes, herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern I Bd. 2.Teil §§ 241-432, bearbeitet von Robert Fischer, Otto Löscher, Karl Nastelski, Günther Wilde, 11. Aufl., Berlin 1960 II Bd. 1. Teil §§ 433-764, bearbeitet von Johannes Denecke, Georg Kuhn, Erwin Pritsch, Günther Wilde, 11. Aufl., Berlin 1959

RGRK	2. Teil §§ 765-853, bearbeitet von Robert Fischer, Karl Haagen, Friedrich Kreft, Georg Kuhn, Georg Scheffler, 11. Aufl., Berlin 1960 (zitiert: RGRK)
Rosenberg, Leo	Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 9. Aufl., München und Berlin 1961
Rosenberg, Ludwig	Rede des DGB-Vorsitzenden auf der Jahresversammlung des Hartmann-Bundes am 30.11.1963 in Baden-Baden (maschinenschriftlich)
Römer, Wilhelm	Die Entwicklung des Rätegedankens in Deutschland, Berlin 1921
Sahmer, Heinz	Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, Frankfurt a. M. 1960
Sanders, Daniel Wülfing, I. Ernst	Handwörterbuch der deutschen Sprache, 8. Aufl., Leipzig und Wien 1912
Schade, Oskar	Altdeutsches Wörterbuch, 2. Aufl., 1872-1882
Schippel, Helmut	Das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, München und Köln 1956
Schönfeld, Walther	"Zur Konstruktion der offenen Handelsgesellschaft" in: Jher. Jahrbuch 75, 333-374
Schönke, Adolf Schröder, Horst	Strafgesetzbuch, Kommentar, 11. Aufl., München und Berlin 1963 (zitiert: Schönke-Schröder, Kommentar)
Schüler, Alfred	"Zur Frage der Haftung des Betriebsrates für rechtsgeschäftliche Erklärungen" in: NZfA 22, 298-302
Siebert, Wolfgang	"Grundgedanken der Betriebsverfassung" in:RdA 58, 161-169

Siebert, Wolfgang	"Haftung einer Gewerkschaft für ihre Organe gemäß § 31 BGB" in: BB 50, 846-847
derselbe	"Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz" in: BB 52, 832-836
derselbe	"Risikolage bei Arbeitsaufnahme nach Streik-Auslegung eines Schiedsspruches" in: BB 54, 965-966
Siebrecht, Fritz	"Das Recht im Arbeitskampf", 6. Aufl., Köln 1956
Sorge, Siegfried	"Haftung des Betriebsrates für unerlaubte Handlungen" in: ArbuR 53, 272-274
Soergel, Hs. Th. Siebert, Wolfgang	Bürgerliches Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen I. Bd. §§ 1-432, 9. Aufl., Stuttgart 1959 II. Bd. §§ 433-853, 9. Aufl., Stuttgart 1962
Staudinger, J. v.	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen I. Bd., Allgemeiner Teil §§ 1-240, 11. Aufl., Berlin 1957 II. Bd., Recht der Schuldverhältnisse, 1. Teil, §§ 241-432, 9. Aufl., Berlin 1930
Stein, Friedrich Jonas, Martin	Kommentar zur Zivilprozeßordnung, 18. Aufl., Tübingen 1953
Stuber, o. V.	"Die psychologische Seite des Mitbestimmungsrechtes" in: Zentralblatt für Arbeitswissenschaft und soziale Betriebspraxis, 1951, 1-6

Szymonski, Tadeusz	Kybernetik zwischen Ost und West, Politica Beilage Nr. 2 Mai 1963
Tartarin-Tarnheyden	Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie, Berlin 1930
Thomanek, Wolfgang	Die Organstellung des Betriebsrates, Diss., Köln 1961
Veil, Klaus F.	Das Wesen von Unternehmung und Unternehmer 1956
Volkmar, o. V.	"Parteien und Parteivertretung im Kündigungseinspruchsverfahren" in: NZfA 1927, 427-435
Wagner, J.	"Abberufung des Betriebsrates durch Mißtrauensvotum" in: RdA 51, 126-130
Weigand, F. L. K.	Deutsches Wörterbuch, 5. Aufl., Gießen 1. Band 1909 2. Band 1910
Weitnauer, Alfred	"Entwicklungslinien des Haftungsrechts" in: Juristenjahrbuch 1964
Welzel, Hans	Das deutsche Strafrecht, Eine systematische Darstellung, 8. Aufl., Berlin 1963
Wiener, Norbert	Cybernetics or Communication and Control in the Animal and the Machine, Düsseldorf 1963
Wieser, Wolfgang	"Fünfzehn Jahre Kybernetik" in: Frankfurter Allgemeine vom 12.11.1963 Nr. 263, S. 13
Wolff, Hans J.	Verwaltungsrecht I, 5. Aufl., München und Berlin 1963
Wolff, Walter	"Mitbestimmung, Mitverantwortung und persönliche Haftung" in: BB 51, 310-312

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AA	anderer Ansicht
aA	anderer Ansicht
ABl BayMin	Amtsblatt des Bayerischen Arbeitsministeriums
aaO	am angegebenen Ort
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AktG	Aktiengesetz v. 30.1.1937
Anm	Anmerkung
AP	Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Arbeitsrechtliche Praxis)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRSlg	Arbeitsrechtssammlung
ArbuR	Arbeit und Recht Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten, Arbeitsrechtliche Entscheidungen aus sämtl. Besatzungszonen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BayVBl	Bayerische Verwaltungsblätter
BB	Betriebsberater, 10-Tagedienst für Wirtschafts-, Steuer- und Sozialrecht
Bd	Band
BenshSlg	Bensheimer Sammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte
Beschl	Beschluß
Betrieb	Der Betrieb, Wochenschrift für Betriebswirtschaft, Steuerrecht, Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofes in Zivilsachen
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
Diss	Dissertation
DRZ	Deutsche Richterzeitung

Einl	Einleitung
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland
ff	folgende
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
IG	Industriegewerkschaft
JuS	Juristische Schulung, Zeitschrift für Studium und Ausbildung
JW	Juristische Wochenschrift
KO	Konkursordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
lSp	linke Spalte
mE	meines Erachtens
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr	Nummer
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OLG	Oberlandesgericht
oV	ohne Vorname
RAG	Reichsarbeitsgericht
RAGE	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts
RdA	Recht der Arbeit
RG	Reichsgericht
RGBl	Reichsgesetzblatt
RGRK	Reichsgerichtsrätekommentar
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts
rSp	rechte Spalte
RWP	Rechts- und Wirtschaftspraxis, Blattei-Handbuch
S	Seite
StGB	Strafgesetzbuch
Urt	Urteil

v	vom
VerglO	Vergleichsordnung
Vorbem	Vorbemerkung
WiGBl	Wirtschaftsgesetzblatt
ZPO	Zivilprozeßordnung
ZVG	Gesetz über die Zwangsversteigerung und die Zwangsverwaltung
Z	Ziffer

EINFÜHRUNG

Gegenstand der Untersuchung sind die Tätigkeit des Betriebsrates und die sich daraus ergebenden Haftungsfragen. Während das Betriebsverfassungsgesetz [1] die Tätigkeit des Betriebsrates ausführlich geregelt hat, nimmt es zu den Haftungsproblemen nicht Stellung. Das bedeutet, daß sich die Haftung für schädigende Betriebsratshandlungen nach den allgemeinen Grundsätzen, wie etwa unerlaubte Handlung (§§ 823 ff BGB), richtet. Darüber hinaus sind speziell für den Betriebsrat geltende Haftungstatbestände zu prüfen.

Aus dem Fehlen von gesetzlichen Haftungsgrundlagen darf nicht gefolgert werden, daß den Betriebsrat keine Haftung träfe. [2] Der Betriebsrat hat ein bedeutsames Amt (§§ 21, 24, 26 BetrVG) inne, das von sozialer Verantwortung begleitet ist. Wenn er dieser Verantwortung nicht gerecht wird, muß eine Haftung eintreten. Man kann nicht sagen, daß es sich bei schädigenden Betriebsratshandlungen lediglich um "innerbetriebliche Funktionsstörungen" [3] handle. Jede Fehlhandlung ist eine Funktionsstörung im sozialen Bereich, die von der Haftung nicht entbinden kann. Würde der Betriebsrat von jeglicher Haftung freigestellt, so bestünde die Gefahr, daß er seine Entschlüsse nicht genau überlegen würde. Auf der anderen Seite darf kein übermässig strenger Maßstab an die Haftung für Betriebsratshandlungen angelegt werden, da dies möglicherweise seine Aktivität lähmen [4] und somit die Bedeutung des Betriebsratsamtes mindern könnte. Vor zwei Extremen muß sich die Untersuchung demnach hüten: Einmal darf die Haftung bei schädigender Betriebsratstätigkeit nicht über Gebühr eingeengt, zum anderen nicht allzu sehr ausgeweitet werden. Der Betriebsrat hat eine schwierige Aufgabe: Er muß zum Wohl des Betriebes handeln, und er muß gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmer wahrnehmen. Dem muß auch die Haftung gerecht werden. An die Betriebsratstätigkeit soll somit nur ein unbedingt erforderliches, aber auch ausreichendes Maß an Haftung geknüpft werden.

Um genaue Grundsätze über die Haftung bei schädigenden Betriebsratshandlungen aufstellen zu können, muß man vom Wesen der Betriebsratstätigkeit aus-

---

1) Vom 11. Oktober 1952 in BGBl I, S. 681.

2) Diesen Gedanken trägt Müller, Die Rechtsnatur des Betriebsrates und des Personalrates und ihre Haftung, Diss., Würzburg 1958, S. 86 vor.

3) Krause, Haftungsfragen beim Mitbestimmungsrecht, BB 51, 677.

4) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, § 32 Anm. 18; Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts II, S. 699; Gester, Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat, Diss., Köln 1958, S. 167.

gehen. Deshalb wird, bevor die Haftung erörtert wird, versucht, eine einheitliche Definition für das Betriebsratshandeln zu finden. Erst danach ist es möglich, die einzelnen Haftungsprobleme zu prüfen.

Es liegt nahe, den Betriebsrat selbst für die von ihm begangenen Rechtsverstöße haftbar zu machen. Als Haftungsschuldner kommen neben dem Betriebsrat aber auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie Betrieb, Betriebsgemeinschaft, Unternehmen, Gewerkschaft und Staat in Betracht. Als Gläubiger sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und betriebsfremde Dritte zu nennen. Die vorliegende Arbeit geht von den möglichen Schuldnern bei fehlerhaften Betriebsratshandlungen aus. Zunächst wird gefragt, ob die Arbeitnehmer haften. Zu diesem Zweck ist die Stellung des Betriebsrates im Verhältnis zur Belegschaft zu erörtern. Anschließend wird die Haftung des Arbeitgebers geprüft, wozu das Verhältnis des Betriebsrates zum Arbeitgeber geklärt werden muß. Die Erörterung, ob Betrieb, Betriebsgemeinschaft und Unternehmen für den Betriebsrat verantwortlich sind, setzt voraus, daß die Stellung des Betriebsrates innerhalb der Gesamtheit "Betrieb" dargelegt wird. Ähnlich verhält es sich mit der Verantwortlichkeit von Gewerkschaft und Staat, deren Rechtsstellung gegenüber dem Betriebsrat zunächst zu prüfen ist. An letzter Stelle wird dann die Haftung des Betriebsrates selbst dargelegt werden. Diese Art des Vorgehens ermöglicht es, die in den früheren Kapiteln aufgefundenen Ergebnisse für die Bestimmung der Rechtsnatur des Betriebsrates nutzbar zu machen. Doch genügt es nicht, die Ergebnisse aneinander zu reihen; vielmehr müssen diese zu einer einheitlichen Aussage über das Wesen des Betriebsrates umgeformt werden. Erst dann kann die Haftung der Betriebsratsmitglieder untersucht werden.

1. KAPITEL

DIE TÄTIGKEIT DES BETRIEBSRATES

I. DIE ARTEN DER BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Der Betriebsrat handelt auf betriebsverfassungsrechtlichem und vermögensrechtlichem Gebiet.[1] Die erste Tätigkeitsform liegt vor, wenn der Betriebsrat die ihm durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesenen Aufgaben wahrnimmt. Sein Handeln soll in diesem Fall als betriebsverfassungsrechtliche Tätigkeit bezeichnet werden. Der zweite Bereich, in dem der Betriebsrat wirkt, ist der des Vermögensrechtes. Dieser wird durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht geregelt. Die Betriebsratseigenschaft ist hierfür nicht erforderlich, sie stellt aber auch kein Hindernis dar. Der Betriebsrat nimmt auf vermögensrechtlichem Gebiet Aufgaben wahr, die mittelbar mit seiner Amtstätigkeit zusammenhängen und die zweckmässigerweise vom Betriebsrat erfüllt werden, die aber ebenso ein anderes Belegschaftsmitglied wahrnehmen könnte. Dies ist etwa der Fall, wenn der Betriebsrat für die Arbeitnehmer Arbeitskleidung einkauft. In den folgenden Kapiteln wird jeweils zunächst die Haftung aus betriebsverfassungsrechtlicher und dann aus vermögensrechtlicher Betätigung des Betriebsrates untersucht. Gegenüber der vermögensrechtlichen Tätigkeit des Betriebsrates überwiegt die betriebsverfassungsrechtliche Betätigung. Das Institut "Betriebsrat" wurde nicht für vermögensrechtliche Zwecke geschaffen, vielmehr sind dem Betriebsrat spezifisch für ihn vorgesehene Aufgaben zugewiesen. Der betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsratstätigkeit gilt somit auch das besondere Augenmerk dieser Untersuchung.

Der Betriebsrat hat nach dem Betriebsverfassungsgesetz allgemeine (§ 54 BetrVG)[2] und besondere (§§ 56 ff; 67 ff; 72 ff BetrVG) Aufgaben, die beide in der Ausübung von mannigfachen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten bestehen; er hat nach den Bestimmungen der §§ 27 - 40 BetrVG Geschäftsführungsrechte und -pflichten; gemäß § 42 BetrVG beruft er Betriebsversammlungen ein und erstattet vor der Betriebsversammlung den vierteljährlichen Tätigkeitsbericht; der Betriebsratsvorsitzende leitet die Betriebsversammlungen (§ 41 BetrVG). Be-

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 696; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, vor § 6 Anm. 9.

2) Galperin-Siebert, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, § 54 I. Allgemeines, § 49 Anm. 1, sieht in den allgemeinen Aufgaben nach § 54 BetrVG selbständige Beteiligungsrechte, die auch dann zu beachten sind, wenn das Gesetz im übrigen nur eine beschränkte Beteiligung gewährt; ebenso Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 822.

steht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben, so können die einzelnen Betriebsräte die Errichtung eines Gesamtbetriebsrates beschließen (§ 46 BetrVG). Der Betriebsrat kann ferner die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bestimmen (§ 68 II BetrVG).

Unter diesen, nicht erschöpfend aufgezählten Tätigkeiten des Betriebsrates müssen die wesentlichsten herausgefunden werden, wenn eine einheitliche Definition des Betriebsratshandelns gegeben werden soll. Die Führung der Geschäfte nach §§ 27 - 40 BetrVG hat nur dienende Funktion gegenüber der Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Die genannten Bestimmungen betreffen lediglich Vorgänge innerhalb des Betriebsratskollegiums, wie Wahl des Betriebsratsvorsitzenden oder die Ansetzung von Betriebsratssitzungen. Ebenso machen die auf die Betriebsversammlung bezogenen Rechte und Pflichten des Betriebsrates nicht das Wesen seiner Tätigkeit aus. Sie sind nur im Interesse einer sinnvollen Organisation der Betriebsversammlung dem Betriebsrat übertragen. Ähnliches gilt für die Vorschriften, die den Betriebsrat bei der Errichtung außerhalb seiner selbst liegender Mitbestimmungsgremien beteiligen, so des Gesamtbetriebsrates (§§ 46 - 48 BetrVG) und des Wirtschaftsausschusses (§§ 67 ff BetrVG). Es ist nicht Hauptaufgabe des Betriebsrates, anderen Einrichtungen zur Existenz zu verhelfen. Der Betriebsrat ist ein Rechtsinstitut, das um seiner selbst willen geschaffen wurde, nicht lediglich als Wahlgremium für andere Einrichtungen. In erster Linie obliegt ihm die Wahrnehmung des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechtes für die Belegschaft. [1)]

II. MITBESTIMMUNG UND MITWIRKUNG

Nach welchen Gesichtspunkten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte abzugrenzen sind, ist umstritten. Die herrschende Meinung [2)] versteht unter dem Mitbestimmungsrecht diejenige Beteiligungsform, ohne die eine allein durch den Arbeitgeber getroffene Entscheidung rechtsunwirksam ist. Das Mitwirkungsrecht hingegen wird als eine Beteiligungsform aufgefaßt, von der die Rechtswirksamkeit

---

1) Dersch in Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 297; Küchenhoff, Die Betriebsräte als Räte im Betrieb - ein Beitrag zum Ratsgrundsatz im Verfassungsrecht, RdA 62, 373.

2) BAG, Urt. v. 7.9.1956 in BB 57, 183 (184);
Urt. v. 1.2.1957 in BB 57, 292 (293);
Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 49 Anm. 27, 28; vor § 72 Anm. 7; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 807; Siebert, Grundgedanken der Betriebsverfassung, RdA 58, 168; ders., Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeit-

einer Arbeitgebermaßnahme nicht abhängt. Danach wäre das Anhörungsrecht nach § 66 BetrVG, eines der schwächsten Beteiligungsrechte überhaupt,[1] das im Falle einer Verletzung zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung führt,[2] ein Mitbestimmungsrecht. Eine betriebsverfassungsrechtliche Beteiligungsform darf aber nicht danach eingestuft werden, welche privatrechtlichen Wirkungen sie äußert. Vielmehr müssen Beteiligungsrechte an betriebsverfassungsrechtlichen Maßstäben gemessen werden, da sie selbst auf dem Betriebsverfassungsgesetz beruhen. Ferner könnte nach obiger Definition das Beteiligungsrecht des § 72 BetrVG entgegen dem Gesetzeswortlaut nicht als Mitbestimmungsrecht angesehen werden, da im Falle einer Alleinentscheidung des Arbeitgebers bei Betriebsänderungen die getroffene Maßnahme gültig ist und lediglich eine Abfindungsverpflichtung gemäß § 74 BetrVG nach sich zieht.[3] Diese unbilligen Ergebnisse zwingen dazu, Mitbestimmung und Mitwirkung abweichend von der herrschenden Meinung zu definieren. Mitbestimmung soll verstanden werden als Teilnahme an Entscheidungen des Arbeitgebers in irgendeiner maßgebenden Hinsicht, sei es, daß ohne diese Teilnahme der zu setzende Akt unwirksam ist, sei es, daß er im Innenverhältnis zwischen Handelndem und Mitbestimmendem unzulässig ist.[4] Das Mitwirkungsrecht umfaßt demgemäß alle verbleibenden Möglichkeiten, auf Entscheidungen des Arbeitgebers legal einzuwirken, wobei jedoch der Arbeitgeber letztlich allein entscheidet.

Wenn im vorgehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte begrifflich voneinander abgegrenzt wurden, so ist damit noch keine einheitliche Aussage über das Betriebsratshandeln im Ganzen gewonnen. Die Tätigkeit des Betriebsrats

---

Fortsetzung der Fußnote 2 von Seite 4:
nehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz, BB 52, 833 (836); Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, § 49 Anm. 18 ff.

1) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, Lehrbuch, S. 132; a. A. wohl Dietz, Kritische Darstellung der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitbestimmungsrecht, in Sonderheit zu § 56 BetrVG, RdA 62, 390 (395).

2) LAG Freiburg, Urt. v. 21.3.1953 in BB 53, 443; Bührig, Handbuch, § 66 Anm. 4; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 66 Anm. 14; Maus, Handbuch, § 66 Anm. 5 ff; Küchenhoff, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, § 66 Anm. 1 a, cc).

3) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 807 sieht in § 72 BetrVG ein besonderes Recht auf Teilnahme an der Arbeitgeberentscheidung.

4) Küchenhoff, Kommentar, § 49 Anm. 1; ähnlich Dietz, Kommentar, vor § 49 Anm. 27 ff und RdA 62, 390; Neumann-Duesberg, Lehrbuch, S. 132, 133.

wird nur unvollkommen gekennzeichnet, wenn man in einer dualistischen Betrachtungsweise auf Mitwirkung und Mitbestimmung abstellt. Allzu sehr werden die Rechtspositionen des Betriebsrates betont. In einem Schuldverhältnis etwa mögen Rechtspositionen entscheidend sein. Das Handeln des Gläubigers wird durch das Geltendmachen der Forderung charakterisiert, das Handeln des Schuldners durch die Erfüllung der Verbindlichkeit. Der Betriebsrat hat nicht nur einzelne Rechtspositionen wahrzunehmen. Wie schon aus dem Wort "Position" = "Standpunkt" hervorgeht, würde eine solche Auffassung in eine statische Betrachtungsweise einmünden, die dem Wesen des Betriebsrates nicht gerecht wird. Der Betriebsrat hat alle betriebs- und belegschaftsdienlichen Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen (§ 54 Ia BetrVG), er verfolgt eine selbständige Betriebspolitik. Nur eine dynamische Betrachtungsweise entspricht seiner Funktion als Handelnder. Zu diesem Zweck muß auch der begriffliche Dualismus zwischen Mitwirkung und Mitbestimmung, den Hauptaufgaben des Betriebsrats, [1] überwunden werden. Küchenhoff [2] und Nipperdey [3] machen Vorschläge in dieser Richtung, indem sie für Mitwirkung und Mitbestimmung einen gemeinsamen Oberbegriff suchen. Küchenhoff will Mitbestimmung und Mitwirkungsrechte im engeren Sinn unter dem Begriff der Mitwirkung im weiteren Sinn zusammenfassen. Nipperdey sieht Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte unter dem gemeinsamen Gesichtspunkt der Beteiligungsrechte. Diesen Möglichkeiten, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte unter einem einheitlichen Begriff sprachlich zusammenzufassen, soll hier der Versuch gegenüber gestellt werden, die Betriebsratstätigkeit unter dem besonderen Gesichtspunkt der Kräfteverhältnisse im Betrieb zu definieren.

III. DER BETRIEB ALS SPANNUNGSFELD

In jedem Betrieb sind Interessengegensätze zu beobachten. Interessengegner sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer. [4] Beide sind zwar voneinander abhängig, da sie im gleichen Betrieb leben und darin auch ihre Existenzgrundlage haben. Doch darf diese Gemeinsamkeit nicht über ihre verschiedenen Zielsetzungen hinwegtäuschen. Der Arbeitgeber will die Lohnkosten nach Möglichkeit senken, um einen hohen Gewinn zu erzielen. Demgegenüber erstreben die Arbeitnehmer möglichst günstige Lohnverhältnisse, um ihren Lebensstandard zu erhöhen. Im Punkt "Arbeitszeit" haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls verschiedene Ziel-

---

1) Siehe oben Seite 4.
2) Kommentar, § 49 Anm. 1.
3) In Hueck-Nipperdey II, S. 806.
4) Maus, Handbuch, § 49 Anm. 3.

setzungen. Der Arbeitgeber will die Arbeitszeit möglichst verlängern, ohne daß ihm dadurch die Absicht der Ausbeutung der Arbeitnehmer unterstellt werden soll. Für den Umfang der Produktion wirkt es sich in aller Regel günstiger aus, wenn länger gearbeitet wird. Die Arbeitnehmer dagegen wollen die Arbeitszeit nach Möglichkeit verkürzt sehen, um mehr Freizeit zu haben. Was das Mitspracherecht der Arbeitnehmer anbelangt, so will der Arbeitgeber möglichst wenig von seiner unbeschränkten Herrschaftsgewalt im Betrieb abgeben. Es liegt in der Natur auch wirtschaftlicher Macht, daß deren Träger sie nicht gerne abtreten oder auch nur verringern lassen wollen. Die Arbeitnehmer wiederum haben die entgegengesetzte Tendenz: sie wollen möglichst viel mitbestimmen und möglichst stark auf das Betriebsgeschehen einwirken. Über diese verschiedenen Zielsetzungen wird kein Werturteil gefällt, sie werden lediglich konstatiert. Sie sind auch nicht erschöpfend dargestellt. Man könnte noch erwähnen, daß die Arbeitnehmer es gern sehen, wenn soziale Einrichtungen für sie geschaffen werden; der Arbeitgeber will vielleicht mit seinem Werk eine Familientradition fortsetzen oder er will sich im Aufbau und in der Führung eines Unternehmens bewähren und seine Persönlichkeit einsetzen und bestätigt sehen. Wesentlich sind jedoch die eben genannten Interessen, die sich um Lohn, Arbeitszeit und Mitbestimmung bewegen. Sie sind elementarer Natur und bestimmen als Kräfte und Mächte [1] das Betriebsgeschehen. Da sie nicht parallel laufen, sind Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern unvermeidlich. Spannungen spielen im Arbeitsrecht eine bedeutsame Rolle. Von Carolsfeld bezeichnet sie als "Kernstück" des Arbeitsrechts, [2] nach Galperin sind sie sogar die Voraussetzung der Freiheit unserer Gesellschaft überhaupt. [3] Sie dürfen nicht mit Unfrieden, Zwist, Disharmonie gleichgesetzt werden. [4] Spannungen sind zunächst latente Kräfteverhältnisse. Sie bergen die Kräfte, die sich später auswirken. Der Begriff der "Spannung" ist so neutral wie der der "Kraft". Alsberg [5] will geradezu zwischen allen Dingen Spannungen sehen. Erst im Einsatz der aus den Spannungen freiwerdenden Kräfte ergeben sich Wertungen. Es kann Harmonie oder Disharmonie entstehen. So gesehen ist der Betrieb ein Spannungsfeld, das sich um Arbeitgeber

---

1) Küchenhoff, Subsidiarität und Solidarität im Betriebsverfassungsrecht, Betrieb 63, 766.

2) Arbeitsrecht, S. 1.

3) Betriebsverfassungsgesetz und betriebliche Partnerschaft, RdA 62, 366 (368).

4) Vgl. Fußnote 29 bei Hellner, Johann Freiherr von Schwarzenberg und Hohenlandsberg, Jus 65, 48 (50).

5) Die Philosophie der Verteidigung, S. 14.

und Arbeitnehmer als Pole lagert. Der Betriebsrat steht dazwischen [1] und sorgt dafür, daß die freiwerdenden Kräfte keine zerstörenden Wirkungen entfalten, vielmehr sinnvoll verwendet werden. Diese Art der Tätigkeit ist als "Steuerung" zu bezeichnen.[2] Ziel des Betriebsratshandelns ist der Spannungsausgleich. Somit ist als erster Bestandteil für die Definition der Betriebsratstätigkeit der Begriff der Steuerung gewonnen, die den Spannungsausgleich in Betrieb bezweckt. Von Mitwirkung und Mitbestimmung her gesehen, stellt der Begriff der Steuerung einmal den beide umfassenden Oberbegriff dar, er will gegenüber beiden aber auch eine andere Perspektive gewinnen. Die Betriebsratstätigkeit soll als Handeln zwischen Kräften gesehen werden, nicht nur als Wahrnehmung von Rechtsstandpunkten. Das bedeutet keine Negierung des Rechts zugunsten von Kräfte- und Machtverhältnissen. Im Gegenteil, Kräfte und Mächte sollen rechtlich erfaßt werden; der Begriff der Steuerung kann dabei helfen, wie im folgenden dargelegt wird.

IV. DEFINITION DER BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Da der Begriff der Steuerung nicht im Betriebsverfassungsgesetz vorkommt, ist, wenn die Art und Weise der Steuerungstätigkeit des Betriebsrates näher untersucht wird, auf die Teilbegriffe "Mitwirkung" und "Mitbestimmung" zurückzugreifen. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind, soweit sie nicht anderen Gremien zugewiesen sind,[3] ins Ermessen [4] des Betriebsrates gestellt. Zwar ist der Betriebsrat nicht frei darin, ob er von den Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer überhaupt Gebrauch macht; denn wenn er die ihm hinsichtlich der Mitwirkung und Mitbestimmung zustehenden Befugnisse nicht wahrnimmt, vernachlässigt er seine gesetzlichen Befugnisse in grober Weise und kann gemäß § 23 BetrVG aufgelöst werden.[5] Entscheidungsfreiheit ist jedoch dem Betriebsrat insofern eingeräumt,

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrbuch, S. 229.

2) Bei der Erörterung der Rechtsnatur des Betriebsrates wird näher auf den der Kybernetik entnommenen Begriff der Steuerung einzugehen sein; vgl. hierzu Beer, Kybernetik und Management, S. 46.

3) Dem Wirtschaftsausschuß: §§ 67 ff BetrVG, oder Mitbestimmung in den Aufsichtsräten: §§ 4, 5, 13 Mitbestimmungsgesetz vom 21. Mai 1951 (BGBl 1951 I S. 347).

4) "Ermessen" ist zwar nach Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 1. Bd., S. 74 "ein zentraler Begriff des Verwaltungsrechts", aber auch dem Privatrecht nicht fremd, wie die §§ 315, 317 BGB, 375 HGB zeigen. Im gleichen Sinn zwei Entscheidungen des BAG, Beschlüsse jeweils vom 12.10.1955, in BB 55, 1057; BB 55, 1088.

5) RAG, Beschl. v. 17.10.1931, in Bensh. Slg. 13/462; Galperin-Siebert, Kommentar, § 23 Anm. 15 a.

wie er von den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten Gebrauch machen will. In verwaltungsrechtlichen Begriffen ausgedrückt, bedeutet das: Dem Betriebsrat ist Gestaltungsermessen, nicht Handlungsermessen eingeräumt. [1]

Die Ausübung des Gestaltungsermessens vollzieht sich innerhalb allgemeiner und besonderer Grenzen. [2] Die Grenzen allgemeiner Art sind im 1. Abschnitt "Allgemeines" des 4. Teiles "Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer" des Betriebsverfassungsgesetzes (§§ 49 - 55 BetrVG) geregelt. Nach § 49 I BetrVG [3] trifft den Betriebsrat eine Zusammenarbeitspflicht mit dem Arbeitgeber, die das Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohles zum Ziel hat. Das bedeutet, daß die Tätigkeit des Betriebsrats sich an der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ausrichten muß und darin ihre Aufgabe, aber auch ihre Begrenzung findet. Eine logische Folge aus dieser Orientierung ist § 49 II BetrVG. Danach hat der Betriebsrat alles zu unterlassen, was die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu gefährden geeignet ist. Ebenfalls eine Schranke für das Betriebsratshandeln stellt § 51 S. 1 BetrVG dar, der dem Betriebsrat vorschreibt, darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts hat zu unterbleiben. Der Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er in ähnlicher Form im Grundgesetz (Art. 3) verankert ist, [4] stellt somit eine weitere Grenze für die Tätigkeit des Betriebsrates dar. Ebenso schränkt das Verbot parteipolitischer Betätigung gemäß § 51 S. 2 BetrVG das freie Ermessen des Betriebsratshandelns ein. Die

---

1) Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 72 Anm. 11; vor § 56 Anm. 21 ff; Forsthoff, aaO., S. 83; Hoffmann, 30. Staatswissenschaftlicher Fortbildungskursus der Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer, BayVBl 62, 174 r. Sp.

2) Nach Forsthoff, a.a.O., S. 74 gehört zum Begriff "Ermessen" notwendigerweise der der Grenze; ähnlich Sorge, Die Haftung des Betriebsrates für unerlaubte Handlungen, ArbuR 53, 272.

3) Nach Galperin, RdA 62, 366, "Generalklausel des Betriebsverfassungsrechtes".

4) Dietz, Kommentar, § 51 Anm. 5 sieht in § 51 BetrVG die Wiederholung der Grundsätze der Art. 3 und 9 GG; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 51 Anm. 7 wendet sich gegen diese Ansicht mit der Begründung, daß § 51 BetrVG von Betriebsrat und Arbeitgeber ein positives Eintreten für den Gleichheitsgrundsatz verlange, während Art. 3 GG nur eine Schranke für das staatliche Handeln bilde.

genannten Grundsätze muß der Betriebsrat bei jeder Wahrnehmung von Beteiligungsrechten berücksichtigen.[1] Darüber hinaus ist sein Ermessungsspielraum bei der Ausübung mancher Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte durch besondere Schranken eingeengt. Gemäß § 61 III BetrVG kann der Betriebsrat die Zustimmung bei Einstellungen nur verweigern, wenn eine der dort aufgeführten vier Gruppen von Voraussetzungen erfüllt ist. Oder: Gemäß § 66 IV BetrVG darf der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung eines Arbeitnehmers nur verlangen, wenn dieser wiederholt durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden ernstlich gestört hat. Ist die Betätigungsfreiheit des Betriebsrates durch allgemeine und besondere Ermessensschranken eingeengt, so ist jedoch dieser abgegrenzte Handlungsspielraum in seinem Bestand gewährleistet. § 53 BetrVG verbietet es, den Betriebsrat in der Ausübung seiner Tätigkeit zu stören oder zu hindern. Die Ermessensgrenzen dürfen nicht weiter nach innen verschoben werden, da sonst das dem Betriebsrat garantierte Betätigungsfeld gesetzwidrig geschmälert würde.

Nachdem für die Definition des amtlichen Betriebsratshandelns zunächst der auf betrieblichen Spannungsausgleich gerichtete Begriff der Steuerung gewonnen wurde, ist als weiterer Definitionsbestandteil der Begriff der allgemeinen und besonderen Ermessensgrenzen hinzugetreten. Nun ist noch festzustellen, welche Richtung die den Spannungsausgleich bezweckende, innerhalb allgemeiner und besonderer Ermessensgrenzen sich vollziehende Steuerung aufweist. Der Betriebsrat nimmt die Interessen der Arbeitnehmer wahr.[2] Er wird von den Arbeitnehmern gewählt und übt deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte aus.[3] Somit muß er auch die Belange der Belegschaft vertreten. Aus der Tatsache des Bestehens allgemeiner und besonderer Ermessensschranken geht jedoch schon hervor,[4] daß der Betriebsrat nicht krassen Gruppenegoismus verfolgen darf, sondern auch das

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 814 sagt dies klar für die Pflicht zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber.

2) Hierzu BAG, Beschl. v. 2.11.1955, in BAGE 2, 175 (179); Dietz, Kommentar, § 49 Anm. 2; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 689; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 288; v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 437.

3) Siehe Überschrift zum 4. Teil des Betriebsverfassungsgesetzes.

4) Auch bei den im BGB aufgeführten Ermessensfällen geht es um die Lösung von Interessenkonflikten; so Wilde in RGRK § 315 Anm. 4; "Bei der Bestimmung der Leistung durch eine Partei nach billigem Ermessen ist sowohl das Interesse des Gläubigers als auch des Schuldners zu berücksichtigen".

Interesse des Arbeitgebers berücksichtigen muß.[1] Dies ist insbesondere aus § 49 BetrVG zu folgern; der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber nicht zusammenarbeiten, wenn er nicht bereit ist, auf dessen Wünsche einzugehen und Zugeständnisse zu machen. Auf der anderen Seite dürfen die Anforderungen an den rechtlichen Gehalt des § 49 BetrVG nicht überspannt werden. Der Betriebsrat ist nicht zum Interessenpartner des Arbeitgebers geworden, ihm obliegt eindeutig die Vertretung der Arbeitnehmerbelange.[2]

Nunmehr ist es möglich, aus den Begriffen "Steuerung", "Spannungsausgleich", "allgemeine und besondere Ermessensgrenzen", "Arbeitnehmervertretung" eine einheitliche Definition der amtlichen Betriebsratstätigkeit zu bilden:

> Der Betriebsrat übt eine Steuerungstätigkeit aus, die innerhalb allgemeiner und besonderer Ermessensgrenzen die Interessen der Arbeitnehmer verfolgt und den Spannungsausgleich im Betrieb zum Ziel hat.

V. DIE SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Hält sich der Betriebsrat nicht im Rahmen der eben umschriebenen Steuerungsfunktion und entsteht dadurch Schaden, so stellt sich die Frage der Haftung. Als Beispiele[3] seien genannt:

1) Der Betriebsrat eines Hüttenwerkes beruft entgegen § 43 BetrVG eine Betriebsversammlung zur Unzeit ein. Die Hochöfen erkalten, die Schmelzmasse wird unbrauchbar. Dem Arbeitgeber erwächst ein beträchtlicher Schaden.

2) Der Arbeitgeber erteilt nach § 61 BetrVG bei der Einstellung eines Bewerbers dem Betriebsrat Auskünfte über dessen Person. Ein Betriebsratsmitglied bricht Dritten gegenüber seine Schweigepflicht (§ 55 BetrVG). Dem Bewerber entstehen dadurch Nachteile für sein berufliches Fortkommen.

3) Ein Arbeitnehmer beschwert sich beim Betriebsrat über Zugluft an seinem Arbeitsplatz. Der Betriebsrat vernachlässigt die Beschwerde (§ 54 Ic BetrVG). Der Arbeitnehmer trägt einen gesundheitlichen Schaden da-

---

1) Krause, Haftungsfragen beim Mitbestimmungsrecht BB 51, 677 (679 l. Sp.).

2) Gester, a.a.O., S. 132, 133.

3) Ocker, Haftung für Handlungen des Betriebsrates, Diss., München 1962, S. 148 - 152, führt einen Katalog von 28 Beispielen an.

von, für dessen Ausheilung der Arbeitnehmer Arzt- und Kuraufenthaltskosten aufwenden muß.

4) Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber, daß in den Wintermonaten die Arbeit eine Stunde später beginnen solle. Der Arbeitgeber erklärt sich einverstanden. Ein Omnibusunternehmer, der einen Teil der Belegschaft zur Arbeitsstätte bringt und der mit dem Arbeitgeber einen diesbezüglichen Vertrag auf zwei Jahre abgeschlossen hat, widerspricht der Arbeitszeitverlegung. Er kann die Beförderung nicht eine Stunde später durchführen, da er seinen Omnibus für andere Fahrten benötigt. Betriebsrat und Arbeitgeber beharren jedoch auf dem neuen Arbeitsbeginn und verschaffen der Belegschaft eine andere Fahrgelegenheit. Dem Omnibusunternehmer entgeht dadurch der Gewinn, den er aus diesen Fahrten zog.

5) Der Betriebsrat, dem gemäß § 61 BetrVG der für einen Bewerber in Aussicht genommene Arbeitsplatz mitgeteilt und Auskunft über die Person des Bewerbers gegeben wurde, widerspricht der Einstellung des betreffenden Arbeitnehmers aus unsachlichen Motiven. Der Arbeitgeber scheut Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat und weist den Bewerber ab. Sowohl dem Arbeitgeber, der neue Inseratskosten aufwenden muß, als auch dem Arbeitnehmer, der um den Arbeitsplatz gebracht ist, entsteht Schaden.

Diese Beispiele betreffen nicht nur die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Diese sind zwar auch berücksichtigt,[1] daneben sind aber auch außerhalb der Mitsprache liegenden Rechte und Pflichten des Betriebsrates miteinbezogen, wie Einberufung der Betriebsversammlung und Schweigepflicht. Alle Beispiele können unter die obige Definition für die Betriebsratstätigkeit [2] eingeordnet werden. Diese umfaßt demnach, obwohl an Hand von Mitwirkung und Mitbestimmung abgeleitet, die Tätigkeit des Betriebsrates in seiner ganzen Breite. In Beispiel 1) verstößt der Betriebsrat außer gegen die in § 43 I BetrVG genannte besondere Ermessensschranke des betrieblichen Erfordernisses auch gegen die allgemeine Ermessensschranke der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber. Letztlich kommt es damit nicht zum Spannungsausgleich im Betrieb. In Beispiel 2) verfolgt das Betriebsratsmitglied nicht das Interesse des Arbeitnehmers, sondern schädigt ihn gerade. In Beispiel 3) kommt der Betriebsrat seiner Pflicht, das Arbeitnehmerinteresse zu verfolgen, dadurch nicht nach, daß er untätig bleibt; anders als im vorher-

1) Beispiele 3), 4), 5).
2) Siehe Seite 11.

gehenden Fall, wo ein Betriebsratsmitglied aktiv dem Arbeitnehmerinteresse zuwiderhandelt. In Beispiel 4) ist zu erwägen,[1] ob der Betriebsrat eine allgemeine Ermessensgrenze überschreitet, nämlich die der Vertragstreue. Diese ist zwar vom Betriebsverfassungsgesetz nicht besonders normiert. Es ist aber kein Grund ersichtlich, warum der genannte Grundsatz nicht auch den Betriebsrat binden sollte. Ein anderer fehlerhafter Gebrauch des Ermessens als in Beispiel 4) ist in Beispiel 5) festzustellen. Hier hält sich der Betriebsrat zwar innerhalb des ihm eingeräumten Ermessens, läßt sich aber von unsachlichen Motiven bei der Ermessensausübung leiten. Somit kann hier nicht von einer Ermessensüberschreitung, sondern nur von einem Ermessensmißbrauch gesprochen werden.[2] Allen genannten Beispielen ist eigen, daß zumindest gegen ein Tatbestandsmerkmal der Definition für die Betriebsratstätigkeit verstoßen wird. In keinem Fall liegt eine ordnungsgemäße Steuerungstätigkeit des Betriebsrates vor. Schädigende Handlungen des Betriebsrates sind somit als Fehlsteuerungen zu charakterisieren. Um diese Fehlsteuerungen geht es, wenn in den folgenden Kapiteln die Haftung untersucht wird.

---

1) Der Arbeitgeber ist der eigentliche Vertragspartner des Omnibusunternehmers.
2) Forsthoff, a.a.O., S. 7.

2. KAPITEL

DIE HAFTUNG DER ARBEITNEHMER FÜR SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Da der Betriebsrat zugunsten der Arbeitnehmer eine Steuerungstätigkeit im Betrieb ausübt, fragt es sich, ob die Arbeitnehmer für die schädigenden Handlungen des Betriebsrates haftbar sind. Der Betriebsrat setzt zwar die Ursachen für den Schadenseintritt, doch wird herkömmlicherweise vor der Haftung des unmittelbar Tätigen die Haftung des Begünstigten geprüft. Das Bürgerliche Gesetzbuch hat im Vertretungsrecht (§§ 164 - 181 BGB), das nur vergleichsweise angeführt wird, einen ähnlichen Weg eingeschlagen. Bevor es die Haftung des Vertreters normiert (§ 179 BGB), regelt es die Haftung des Vertretenen (§ 164 BGB), für den der Vertreter tätig wird.

Erörterungen zur Haftung der Belegschaft müssen von der Belegschaft ausgehen,[1] da der Betriebsrat von ihr gewählt (§§ 6 - 20 BetrVG) wird. Aus der Rechtsnatur der Belegschaft ergibt sich die Rechtsstellung des Betriebsrates gegenüber den Arbeitnehmern, wie im folgenden erörtert wird, und damit wird auch eine Aussage zu der Frage gemacht, ob die Belegschaft für das Betriebsratshandeln einstehen muß.

I. DIE BELEGSCHAFT ALS JURISTISCHE TEILPERSON

Die von Kaskel[2] begründete Auffassung, die Belegschaft stelle eine juristische Teilperson[3] dar, deren Organ die Betriebsvertretung ist, beruht darauf, daß den einzelnen Arbeitnehmern die Möglichkeit abgesprochen wird, als zweiter willensbildender Faktor neben dem Arbeitgeber die Beteiligungsrechte einheitlich wahrzunehmen. Rechtsträger soll nur die Belegschaft als einheitliches Ganzes sein können, der insoweit Rechtsfähigkeit verliehen sei. Kaskel geht von der Voraussetzung aus, daß das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht den Ar-

---

1) Ausdrücklich Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 683; Müller, a.a.O., S. 11.

2) Haftung für Handlungen des Betriebsrates, NZfA 21,11 ff; ders., Arbeitsrecht, S. 289; heute vertreten von Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 5 - 12; ders., Tarifliche Gestaltung des Mitbestimmungsrechtes, Betrieb 52, 969; v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 414 gesteht partielle Rechtsfähigkeit zu, im übrigen Gesamthand; Freisler, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, S. 127.

3) Zum Begriff "Teilperson" siehe unten S. 16 ff.

beitnehmern und nicht dem Betriebsrat zustehe. In letzterem ist ihm zuzustimmen.[1] Das Betriebsverfassungsgesetz spricht in der Überschrift zu seinem 4. Teil von der "Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer", andernfalls hätte es von der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates sprechen müssen.[2] Dem Betriebsrat ist zwar durch Einzelbestimmungen die Ausübung der Beteiligungsrechte übertragen,[3] doch besagt dies nichts über die Rechtsinhaberschaft. Beim Vertretungsrecht steht dem Vertreter ebenfalls die Willensmacht über Rechte des Vertretenen zu, der Vertretene ist jedoch alleiniger Rechtsträger. Würde man den Betriebsrat als Inhaber von Mitwirkung und Mitbestimmung betrachten, so wäre dies eine Gefahr für die Kontinuität in der betrieblichen Mitgestaltung durch die Arbeitnehmer. Der Betriebsrat wird im Turnus von drei Jahren neu gewählt (§ 21 BetrVG),[4] sein Nachfolger könnte, da die Ausübung der Betriebsratsfunktionen Ermessenssache, wenn auch innerhalb von Grenzen[5] ist, die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gänzlich anders auffassen. Der Betriebsrat muß an die Beschlüsse seines Vorgängers gebunden sein. Er darf sie nicht abändern, weil er andernfalls in bereits ausgeübte Rechte der Arbeitnehmer eingreifen würde.[6] Ausschlaggebend für die Rechtsinhaberschaft der Arbeitnehmer ist jedoch, daß die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsvertrag beruhen.[7] Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte stellen ein Gegengewicht

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 683;;Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 295; Volkmar, Parteien und Parteivertretung im Kündigungseinspruchsverfahren (§ 2 Nr. 4 AGG), NZfAR 27, 429; Freisler, Grundsätzliches, S. 127; Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 49 Anm. 14; Dietz, Kommentar, Vorbem. 4. Teil Anm. 4; a. A. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 1 Anm. 20; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 204; Gester, a.a.O., S. 31, Fußn. 70 führt zum Teil ältere Literatur an.

2) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 683; Gester, a.a.O., S. 37.

3) Als Beispiele seien die §§ 54, 56, 60, 61, 63, 64, 66, 72 BetrVG genannt.

4) Von zwei auf drei Jahre verlängert durch Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Dezember 1964 (BGBl I S. 1065) Art. 1 Ziff. 1.

5) Siehe oben S. 9.

6) Dietz, Kommentar, § 52 Anm. 28 d; Gramm, Rechtsnatur und Haftung des Betriebsrates, RWP D VII Betriebsverfassung A III 2.

7) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 686; Jacobi, Grundlehren, S. 295; Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 80; Sorge, ArbuR 53/272; a. A. Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 3; Gramm, RWP D VII Betriebsverfassung A III 2, die die Belegschaft als Ganzes als Rechtsträger ansehen.

zum Direktionsrecht des Arbeitgebers dar, das ebenfalls seine Wurzeln im Arbeitsverhältnis hat. Der Arbeitnehmer soll nicht mehr wie früher Objekt seines Dienstherrn sein, sondern soll seinen Lebenskreis, zumindest was die Arbeit betrifft, selbst mitgestalten dürfen. [1]

Wenn nun die Beteiligungsrechte auf den Arbeitsvertrag gegründet sind, somit den einzelnen Arbeitnehmern zustehen, kann die Lehre von der Belegschaft als juristischer Teilperson keine Billigung finden. Nach dieser Theorie soll die Belegschaft als Gesamtheit die Beteiligungsrechte innehaben. Das Wort "Belegschaft", aus dem eine Zusammenfassung der Arbeitnehmer hervorzugehen scheint, darf nicht dazu führen, den Arbeitnehmern eines Betriebes Rechtspersönlichkeit zu gewähren. Person im Rechtssinn ist nur, wer Rechte und Pflichten haben kann. [2] Sicher wird man von einer juristischen Person nicht verlangen können, daß sie Rechte und Pflichten hat, die für eine natürliche Person typisch sind. [3] Vermögensfähigkeit ist von einer natürlichen und einer juristischen Person in gleicher Weise zu erwarten. Die Belegschaft ist vermögensunfähig. Dies muß aus § 40 BetrVG geschlossen werden, [4] der die Erhebung und Leistung von Beiträgen seitens der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrates als unzulässig erklärt. Bei Zulässigkeit wäre die Belegschaft Rechtsträgerin, da der Betriebsrat nicht Rechtsträger sein kann. [5]

Da die Belegschaft nicht vollrechtsfähig und damit nicht Vollrechtsperson ist, [6] käme noch Teilrechtsfähigkeit und Teilpersönlichkeit in Betracht. Rechtsfähig sein heißt, Träger aller denkbaren Rechtsbeziehungen sein können. Wenn ein Rechtsgebiet, wie hier das Vermögensrecht, ausfällt, scheidet insgesamt die

---

1) Küchenhoff, Kommentar, § 49 Anm. 2 sieht in der Arbeitnehmerbeteiligung geradezu ein vorstaatliches, aus Existenz und Conexistenz vorhandenes menschliches Grundrecht; ders., ähnlich in Naturrecht und Liebesrecht, S. 106.

2) Lehmann, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, § 11 I S. 70; Nipperdey in Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil I, S. 477.

3) Bonhoeffer, Die Rechtsstellung der Betriebsvertretungen, NZfAR 32/426 (430); Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, Allgemeiner Teil, S. 48.

4) Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 11 a; Nikisch, Arbeitsrecht 1951, S. 408; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 688; Gramm, RWP D VII Betriebsverfassung A IV; a. A. v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 414.

5) Siehe unten S. 59.

6) RG, Urt. v. 28.9.1901 in RGZ 49, 294 ff;
Jacobi, Grundlehren, S. 292, 293.

Rechtsfähigkeit für die Belegschaft aus. Eine Abstufung in der Rechtsfähigkeit im Sinne einer partiellen Rechtsfähigkeit ist nicht denkbar.[1] Dies geht aus der gesetzlichen Regelung des rechtsfähigen Vereins hervor, dessen Rechtsbereich sich auf alle denkbaren Rechte und Pflichten erstreckt. Soll ein Rechtssektor ausgeklammert werden, so kann nicht ein teilrechtsfähiger Verein gebildet werden, da sonst die von seiner Rechtspersönlichkeit nicht umfaßten Rechtsbeziehungen keinen Träger aufwiesen, vielmehr sind Rechtsträger die hinter dem nicht-rechtsfähigen Verein stehenden Mitglieder.[2] Da die Belegschaft nicht teilrechtsfähig ist, ist sie auch nicht juristische Teilperson; denn wie die Persönlichkeit im Rechtssinn durch den ihr zustehenden Rechte- und Pflichtenkreis charakterisiert wird, müßten Rechte und Pflichten, wenn auch in eingeschränktem Umfang, die juristische Teilperson ausmachen. Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Rechtsfigur der juristischen Teilperson wohlweislich nicht geschaffen.[3] Personsein bedeutet dem Wesen nach Einheit und Unteilbarkeit (Individualität).[4] Wenn sich diese Aussage zunächst nur auf die natürliche Person bezieht, so hat sie doch auch für die juristische Person Geltung. Die juristische Person stellt einen festen Zusammenschluß von Menschen[5] dar, der gedanklich nicht wieder in seine Teile zerlegt werden soll. Der Betriebsrat kann somit gegenüber der Belegschaft nicht das Organ einer Teilperson sein, für den diese in analoger Anwendung der Organhaftungsbestimmungen des eingetragenen Vereins - § 31 BGB - haften müßte.[6]

---

1) A. A. ausdrücklich Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 9.

2) Jacobi, Grundlehren, S. 293.

3) Nach Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 685 und Gester, a.a.O., S. 55 müßte die Belegschaft vom Gesetz ausdrücklich oder stillschweigend als Rechtsperson anerkannt worden sein, was nicht der Fall ist.

4) Schönfeld, Zur Konstruktion der offenen Handelsgesellschaft, Iher. Jahrbuch 75/348, 349: "Ist die Rechtsperson die Bedingung der Objektivität von Rechtssätzen, so ist das ihrem Begriff nach Einheit und Unteilbarkeit, d. h. Individuum". Eine gespaltene Persönlichkeit wird geradezu als krankhaft angesehen.

5) Zusammenschluß von Sachmitteln wie bei Stiftungen scheidet in diesem Zusammenhang aus.

6) Mit ähnlicher Begründung Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 685; Jacobi, Grundlehren, S. 292; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 200 und 333; im Ergebnis auch Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 11a.

II. DIE BELEGSCHAFT ALS VERBAND

Häufig [1] wird die Rechtsnatur der Belegschaft als "Verband" charakterisiert, dessen Organ der Betriebsrat ist. Ob dieser Meinung beigepflichtet werden kann, soll anhand der Voraussetzungen geprüft werden, die Neumann-Duesberg [2] für den Verbandsbegriff aufstellt und die er vom Verein, einem privatrechtlichen Verband, ableitet.

Danach müßte die Belegschaft vom Wechsel ihrer Mitglieder unabhängig sein. In der Tat wird die Belegschaft in ihrem Bestand nicht berührt, wenn Arbeitnehmer ein- oder austreten. [3] Außerdem ist für den Verbandsbegriff die Verfolgung eines gemeinsamen Zwecks seitens der Mitglieder erforderlich. Da alle Arbeitnehmer Träger vom Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten sind, verfolgen sie damit den gemeinsamen Zweck, an Entscheidungen des Arbeitgebers teilzunehmen. Ferner muß ein Verband Organe haben, die seinen Gesamtwillen bilden und ausführen. Als Organe der Belegschaft kommen Betriebsrat und Betriebsversammlung in Betracht. Organe sind als Glieder zu definieren, die einem Körper das Handeln ermöglichen. [4] Für den Organbegriff ist notwendig, daß die Glieder nicht gänzlich nebensächliche Funktionen ausüben. Bei der Betriebsversammlung ist dies der Fall. Das Betriebsverfassungsgesetz weist der Betriebsversammlung nur untergeordnete Aufgaben zu. [5] Gemäß § 42 I BetrVG nimmt sie den vierteljährlichen Tätigkeitsbericht des Betriebsrates entgegen, sie kann gemäß § 44 BetrVG dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen, sowie unter den Voraussetzungen des § 16 BetrVG den Wahl-

---

1) LAG Düsseldorf/Köln, Urt. v. 13.7.1954 in BB 55, 161; Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 73; Siebert, BB 52, 832; Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 11a, vor § 49 Anm. 34 betrachtet Belegschaft als Verband in der Form einer juristischen Teilperson. Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 687 Fußn. 26 behauptet fälschlich, Galperin sähe die Belegschaft als schlichte Rechtsgemeinschaft an, während dieser Anhänger der Verbandstheorie ist.

2) Lehrb., S. 172, 191.

3) Küchenhoff, Betrieb 63, 765.

4) Danckelmann in Palandt, a.a.O., Einl. zu § 21 BGB Anm. 3; v. Gierke, Deutsches Privatrecht I, S. 472 ff (518); Coing in Staudinger, Kommentar, I Bd. Vorb. 50 zu § 164 setzt Organschaft mit Stellvertretung kraft Amtes gleich.

5) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 751; Galperin-Siebert, Kommentar, § 44 Anm. 4; Küchenhoff, Betrieb 63, 768; Müller, a.a.O., S. 51.

vorstand bestellen. Diese Rechte sind zu unbedeutend, als daß man die Betriebsversammlung als Organ der Belegschaft bezeichnen könnte.[1] Sie kann nicht auf eine Stufe gestellt werden mit der Mitgliederversammlung eines Vereins, die als dessen grundsätzlich oberstes Organ (§ 32 BGB) Satzung und Satzungsänderungen beschließt, sowie auf den Vorstand Einfluß nehmen kann.[2] Demgegenüber könnte der Betriebsrat Ausführungsorgan der Belegschaft sein, da er die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer wahrnimmt. Die Belegschaft müßte dann jedoch auch ein Willensbildungsorgan haben, da nur ausgeführt werden kann, was auf einem gefaßten Willensentschluß beruht. Als Willensbildungsorgan der Belegschaft kommt ebenfalls der Betriebsrat in Betracht. Er übt seine Steuerungstätigkeit zwar im Interesse der Arbeitnehmer aus, gestaltet sie jedoch, wie bereits gezeigt wurde,[3] nach eigenem Ermessen. Er faßt selbständig seine Beschlüsse und ist den Weisungen der Betriebsversammlung nicht unterworfen.[4] Die Arbeitnehmer bilden somit nicht durch den Betriebsrat ihren Willen, der daher als Willensbildungsorgan der Belegschaft ausscheidet. Die Belegschaft kann also im Betriebsrat auch kein Ausführungsorgan haben, ihr fehlt vielmehr jegliches Organ.[5] Sie genügt schon aus diesem Grunde nicht den Anforderungen eines Verbandes. Als letzte Voraussetzung für einen Verband soll geprüft werden, ob die Belegschaft eine körperschaftliche Verfassung aufweist. Körperschaftliche Verfassung läge vor, wenn die Arbeitnehmer nach innen und außen als einheitliches Ganzes erschienen. Die Zugehörigkeitsvorschrift des § 4 BetrVG reicht hierfür nicht aus, da sie allenfalls nach außen eine Abgrenzung vornimmt. Die innere Struktur der Arbeitnehmerschaft ist ungegliedert, da die Arbeitnehmer sich weder eine Satzung noch wie der Betriebsrat (§ 36 BetrVG) eine Geschäftsordnung geben können. Die Belegschaft besitzt mithin auch keine körperschaftliche Verfassung. Demnach kann die Belegschaft trotz ihrer Unabhängigkeit vom Mitgliederwechsel und der gemeinsamen Zweckverfolgung durch die Arbeitnehmer nicht als Verband betrachtet werden, da sie weder Organe noch eine körperschaftliche Verfassung aufweist.

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 194; a. A. Dietz, Kommentar, Vorbem. zu § 41.

2) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 685; Coing in Staudinger, Kommentar, I Bd. § 32 Anm. 1 und 2.

3) Vgl. oben S. 9.

4) Küchenhoff, Kommentar, § 44 Anm. 2; Galperin-Siebert, Kommentar, § 44 Anm. 5; Dietz, Kommentar, § 44 Anm. 10; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 684.

5) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 684, 685; Neumann-Duesberg, Lehrb.,

§ 31 BGB kann auch in diesem Fall, abgesehen von der Haftungsunfähigkeit der Belegschaft,[1] nicht zu einer Haftung der Arbeitnehmer für schädigendes Fehlverhalten des Betriebsrates führen.[2]

III. DIE BELEGSCHAFT - EINE RECHTSGEMEINSCHAFT

Die herrschende[3] Meinung[4] sieht in der Belegschaft eine Rechtsgemeinschaft. Die Arbeitnehmer eines Betriebes sind keine zusammenhanglose Vielheit, sondern werden durch die Beteiligungsrechte geeint. Die Beteiligungsrechte entfalten nur dann ihre volle Wirksamkeit, wenn sie als geschlossene Rechtsmacht ausgeübt werden. Der Betriebsrat nimmt durch seine Steuerungstätigkeit die den einzelnen Arbeitnehmern zustehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nicht einzeln, sondern in ihrer Gesamtheit wahr. Deswegen die Arbeitnehmer zu einer juristischen Person oder einem Verband zusammenzufassen, ist nicht erforderlich. Auch die Annahme einer Gesamthandsgemeinschaft[5] ist verfehlt, da dieses Rechtsinstitut vom Bürgerlichen Gesetzbuch nur in drei Fällen zur Verwaltung eines Sondervermögens geschaffen wurde, nämlich als Erbengemeinschaft, eheliche Gütergemeinschaft und Gesellschaft.[6] Die Belegschaft betätigt sich

---

Fortsetzung der Fußnote 5 von Seite 19:
S. 196; a. A. die auf S. 18 zitierten Anhänger der Verbandstheorie.

1) Siehe Seite 16, 17.

2) Zu diesem Ergebnis kommen auch die Vertreter der Verbandstheorie, z. B. Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 11a; Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 28.

3) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 189 sieht in der Verbandstheorie die herrschende Meinung. Nach Durchsicht von Literatur und Rechtsprechung - vgl. Fußnoten auf Seite 18 - muß jedoch diese Theorie als Mindermeinung bezeichnet werden; so auch Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 687.

4) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 687; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 1 Anm. 18 - natürliche Gemeinschaft, wohl auch Küchenhoff, Kommentar, § 1 Anm. 2; Jacobi, Grundlehren, S. 298 - gemeinschaftsverbundene Personenvielheit, der Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 687 Fußnote 25 die gleiche Bedeutung wie einer schlichten Rechtsgemeinschaft zumißt; Rewolle, RdA 50/295 r. Sp.; die genannten Autoren sehen ferner im Betriebsrat den Vertreter der Arbeitnehmer.

5) Maus, Handbuch VIII, S. 14 ff (19);
von Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 413, 414.

6) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 687.

nicht auf vermögensrechtlichem Gebiet, was ihre Vermögensunfähigkeit beweist. Es genügt, den Arbeitnehmern die schwächste Form der Verbundenheit, die schlichte Rechtsgemeinschaft, zuzuerkennen. Diese ist nicht Trägerin der Beteiligungsrechte, vielmehr stehen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte den Arbeitnehmern in ihrer Vielheit zu. Die Arbeitnehmer sind jedoch nicht zu Bruchteilen berechtigt (§§ 741 ff BGB), da die Beteiligungsrechte zwar aus einzelnen Arbeitsverträgen resultieren, im Zeichen des arbeitsrechtlichen Kollektivgedankens aber zur wirksamen Ausübung verbunden sind. Vertragliche Rechtsbeziehungen bestehen zwischen den einzelnen Arbeitnehmern nicht, andererseits sind die Belegschaftsmitglieder nicht lediglich durch die Eingliederung in denselben Betrieb verbunden.[1] Innerhalb ihrer Gemeinschaft bestehen die betrieblichen Solidarnormen des § 3 II TVG und das Rechtsverhältnis der Solidarität.[2] Unter Solidarnormen sind Bestimmungen in Tarifverträgen zu verstehen, die vom Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen zum Schutz oder zur Fürsorge für die gesamte Belegschaft oder für Teile der Belegschaft verlangen.[3] Ihre Besonderheit liegt darin, daß sie dem einzelnen Arbeitnehmer in seiner Eigenschaft als Mitglied der Belegschaft oder der betreffenden Berufsgruppe im Betrieb zugute kommen sollen.[4] Während nach § 3 I TVG nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, gebunden sind, berechtigen und verpflichten Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen die gesamte Belegschaft eines tarifgebundenen Arbeitgebers (§ 3 II TVG). Die Solidarnormen behandeln somit organisierte und nichtorganisierte Arbeitnehmer gleich. Die Belegschaftsmitglieder werden ohne Rücksicht auf gewerkschaftliche Zugehörigkeit[5] durch die Solidarnormen des § 3 II TVG zu einer "Schicksalsgemeinschaft" zusammengeschlossen. Das unter den Arbeitnehmern bestehende Rechtsverhältnis der Solidarität besagt, daß alle Arbeitnehmer untereinander durch ihre Gesinnung zu einer Rechtseinheit verbunden sind.[6] Die Arbeitnehmer bilden ein Ganzes, das harmonisch in den Betrieb ein-

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 685.
2) RAG, Urt. v. 8.11.1930 in Bensh. Slg. 11/111; Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 71; Sorge, ArbuR 53/273, 1. Sp.
3) Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 299.
4) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 224.
Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 300.
5) Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 300.
6) In diesem Sinne muß die Entscheidung des RAG, Urt. v. 8.11.1930 in Bensh. Slg. 11/111 verstanden werden, wenn auch dort sowie in der Anmerkung von Dersch, S. 116 das Wort "Solidarität" nicht gebraucht wird.

gefügt ist, der seinerseits nützlicher Bestandteil des gesamten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens sein soll. [1] Die Arbeitnehmer stellen im Gesellschaftsgefüge einen eigenen Stand [2] mit besonderen Zielen dar, nämlich die wirtschaftliche Position der abhängig Beschäftigten zu verbessern, die Arbeitszeit zu reduzieren und die Mitbestimmung weiter auszudehnen. Innerhalb eines Betriebes sind die Arbeitnehmer zu gemeinsamem Schaffen und Helfen [3] verbunden und werden zu Recht als Rechtsgemeinschaft bezeichnet.

IV. DER BETRIEBSRAT - GESETZLICHER VERTRETER DER BELEGSCHAFT

Der Betriebsrat ist nicht Organ der Rechtsgemeinschaft "Belegschaft". Nur ein Verband kann Organe haben. [4] Er ist auf sie angewiesen, da er sonst nicht handeln könnte. Wird ein Organ tätig, etwa der weisungsabhängige Vorstand eines Vereins, so ist darunter das Selbsthandeln des Verbandes zu verstehen. [5] Der Betriebsrat hingegen übt eine selbständige Steuerungstätigkeit aus, ohne an Weisungen seitens der Belegschaft gebunden zu sein.

Von dem hier vertretenen Standpunkt aus kann der Betriebsrat auch nicht als Repräsentant der Belegschaft aufgefaßt werden. Repräsentation liegt vor, wenn eine im Rechtssinn abwesende Person oder Gemeinschaft gegenwärtig gemacht wird. [6] Beispielsweise wird die Wählerschaft durch die Abgeordneten im Parlament repräsentiert. Daraus geht schon hervor, daß die Repräsentation ein staatsrechtlicher [7] Begriff ist, der im Arbeitsrecht, wenn überhaupt, nur im übertragenen Sinn verwendet werden könnte. Die Figur der Repräsentation setzt voraus, daß die ausgeübten Rechte dem Repräsentanten zustehen, der sie im eigenen Namen und fremden Interesse wahrnimmt. [8] Vom Betriebsrat her gesehen, muß der Repräsentationsbegriff abgelehnt werden. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte stehen der Belegschaft, nicht dem Betriebsrat [9] zu. Es erscheint daher auch fraglich, ob

---

1) Küchenhoff, Kommentar, § 49 Anm. 10 nimmt zum Solidaritätsprinzip im Verhältnis Betrieb-Gesamtwirtschaft Stellung.
2) Küchenhoff, Kommentar, § 66 Anm. 9.
3) Küchenhoff, Betrieb 63, 766.
4) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 230, Fußnote 8.
5) RG, Urt. v. 19.2.1881, RGZ 3, 123 (129); Gierke, Deutsches Privatrecht, S. 472 ff.
6) Gester, a.a.O., S. 127.
7) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 232.
8) Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht II, § 97 I 1.
9) Siehe Seite 15 - 16.

man dem Betriebsrat bloße "subsidiäre Repräsentanz" [1] zubilligen darf. In diesem Begriff soll die innere Verbundenheit zwischen dem repräsentierenden Betriebsrat und den repräsentierten Arbeitnehmern zum Ausdruck kommen. Repräsentanz steht und fällt jedoch mit der Eigenberechtigung des Repräsentanten. Die Verbundenheit der Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat kann daher wohl auch nicht durch einen erweiterten Repräsentanzbegriff manifestiert werden. Vielmehr soll, nachdem die Belegschaft als privatrechtliche Rechtsgemeinschaft qualifiziert wurde, auch für den Betriebsrat eine privatrechtliche Einordnung gesucht werden. Die Stellung des Betriebsrates ist mit der des Vertreters zu vergleichen. Der Vertretene wird nicht durch den Vertreter tätig, vielmehr handelt der Vertreter selbst. Lediglich die Wirkungen seiner Rechtshandlungen treffen den Geschäftsherrn. Entscheidend für die Stellvertretung ist nicht, in wessen Namen gehandelt wird. [2] Der Vertreter kann in fremdem Namen (direkte Stellvertretung), oder in eigenem Namen und fremdem Interesse (indirekte Stellvertretung) handeln. Der Betriebsrat nimmt die Beteiligungsrechte im eigenen Namen [3] wahr und wird im Interesse der Arbeitnehmer tätig. Er ist somit Vertreter der Arbeitnehmer. Da er nicht Beteiligungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer wahrnimmt, kann der Betriebsrat nur als Vertreter der Gesamtheit "Belegschaft" angesehen werden.

Die Arbeitnehmer haben den Betriebsrat nicht rechtsgeschäftlich bestellt. [4] Die Betriebsratswahl, gemäß § 13 BetrVG im Regelfall Verhältniswahl, unter besondern Voraussetzungen Mehrheitswahl, kann nicht in diesem Sinne verstanden werden. Der Betriebsrat nimmt nicht nur die Beteiligungsrechte derjenigen Arbeitnehmer wahr, die ihn gewählt haben, sondern auch derer, die ihm ihre Stimme versagt haben. Wäre die Betriebsratswahl als Erteilung eines Auftrages (§ 662 BGB) oder Abschluß eines Geschäftsbesorgungsvertrages (§ 675 BGB) aufzufassen, so wäre der Betriebsrat nur denjenigen Arbeitnehmern verpflichtet, die ihn gewählt haben. Gegen rechtsgeschäftliche Bestellung des Betriebsrates spricht auch § 23 BetrVG. [5] Nach dieser Bestimmung kann nicht jeder einzelne Arbeitnehmer dem Betriebsrat das Vertrauen entziehen und ein Betriebsratsmitglied aus dem

---

1) Küchenhoff, Betrieb 63, 768.

2) Danckelmann in Palandt, a.a.O., Vorbem. zu § 164 BGB; a. A. Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 236.

3) ArbG Duisburg, Urt. v. 26.10.1950 in ARSt Bd. V Nr. 475; Sorge, ArbuR 53, 273; Gester, a.a.O., S. 113.

4) LAG, Düsseldorf/Köln, Urt. v. 22.6.1951 in Betrieb 51, 960; Galperin-Siebert, Kommentar, Vorbem. 4 vor § 21.

5) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 195.

Betriebsrat ausschließen, wie das bei rechtsgeschäftlicher Bestellung jederzeit erfolgen könnte (§ 671 BGB). Vielmehr steht das Antragsrecht auf Ausschluß eines Betriebsratsmitgliedes nur einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu, und zwar nur im Falle eines groben Verstoßes gegen gesetzliche Befugnisse und Pflichten. Nachdem rechtsgeschäftliche Erteilung von Vertretungsmacht ausscheidet, kann der Betriebsrat nur als gesetzlicher Vertreter der Belegschaft bezeichnet werden. [1)]

V. DIE HAFTUNG DER BELEGSCHAFT

1. DIE BELEGSCHAFTSHAFTUNG BEI BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHER TÄTIGKEIT DES BETRIEBSRATES

Die Belegschaft haftet nicht für schädigende Fehlsteuerungen des Betriebsrates aus § 31 BGB, da diese Bestimmung Verbands- und Organeigenschaft voraussetzt. § 31 BGB wird zwar in zunehmendem Maß bei Personenmehrheiten ohne allgemeine Rechtsfähigkeit entsprechend angewandt, so auf die offene Handelsgesellschaft und die Gewerkschaften. [2)] Dies geschieht aber nur aus dem allgemeinen Billigkeitsgrundsatz, daß eine den Vorteil einer bestimmten Verwaltung genießende Vermögensmasse auch den Schaden zu tragen hat, der in Ausübung dieser

---

1) Auf Seite 55 wird auf andere gesetzliche Vertreter hingewiesen. Deshalb hier nur kurz: Ein Vergleich des Betriebsrates mit dem Konkurs- und Nachlaßverwalter scheitert daran, daß diese die Befriedigung der Gläubiger bezwecken und nicht in erster Linie die Interessen des Schuldners bzw. Erben verfolgen - Coing in Staudinger, Vorbem. zu § 164 Anm. 54 c -, wogegen der Betriebsrat Arbeitnehmerinteressen verfolgt. Aus demselben Grund darf der Betriebsrat nicht mit dem Testamentsvollstrecker gleichgesetzt werden, der besondere vom Erblasser gesetzte Zwecke anstrebt, nicht aber die Belange der Erben wahrnimmt.

2) Für die oHG: RG Urt. v. 7.3.1900 in RGZ 46, 18 (20)
Urt. v. 13.2.1911 in RGZ 76, 35 (48)
BGH Urt. v. 8.2.1952 in NJW 52, 537 (538)
LAG Frankfurt a.M., Urt. v. 18.9.1950 in BB 50, 702.
Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 662; Coing in Staudinger I Bd., § 31 Anm. 1a, 3, 4; Denecke in RGRK I Bd., § 54 Anm. 15; Krause, BB 51, 678; Siebert, Risikolage bei Arbeitsaufnahme nach Streik-Auslegung eines Schiedsspruches, BB 54, 846.
Für die Gewerkschaften: S. 50 Fußnote 5.

Verwaltung jemandem zugefügt wird.[1] Die Belegschaft kann infolge ihrer Vermögensunfähigkeit nicht vermögenswerte Vorteile ansammeln, braucht also auch nicht für etwa entstehenden Schaden einstehen. Ebenso kann die Belegschaft nicht nach den Grundsätzen der Vertreterhaftung (§§ 164 - 184 BGB) belangt werden. Sie hat keine Rechtsfähigkeit und kann somit auch nicht Trägerin einer Haftungsverpflichtung sein. Der Rückgriff auf die einzelnen Arbeitnehmer ist deswegen nicht möglich, da der Betriebsrat Vertreter der Rechtsgemeinschaft "Belegschaft" und nicht der unverbundenen Belegschaftsmitglieder ist. Für Haftungszwecke darf die Belegschaft nicht wieder in ihre einzelnen Bestandteile zerlegt werden, nachdem die Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte eine Zusammenfassung erforderlich macht. Die Belegschaft haftet ebensowenig nach §§ 278, 831 BGB. Der Betriebsrat wird nicht innerhalb eines zwischen Belegschaft und Dritten bestehenden Schuldverhältnisses tätig.[2] Er erfüllt keine Verbindlichkeit der Arbeitnehmer, wenn er deren Beteiligungsrechte ausübt. Der Betriebsrat ist deswegen nicht Verrichtungsgehilfe der Belegschaft, weil die Arbeitnehmer nicht seine Geschäftsherren sind, die ihm Weisungen erteilen könnten. Der Betriebsrat übt eine in sein Ermessen[3] gestellte Steuerungstätigkeit aus. Eine Haftung der Belegschaftsmitglieder für Fehlsteuerungen des Betriebsrates auf betriebsverfassungsrechtlichem Gebiet ist höchstens denkbar, wenn sie den Betriebsrat gewählt haben, damit dieser in Ausübung der Beteiligungsrechte den Arbeitgeber schädige. Dies würde einen Verstoß gegen die guten Sitten bedeuten, für den die Arbeitnehmer nach § 826 BGB einstehen müßten.[4] Für den Regelfall aber ist festzuhalten, daß die Belegschaft für die amtliche Tätigkeit des Betriebsrates nicht haftet.[5]

---

1) Coing in Staudinger, Kommentar, I 1 § 31 Anm. 1.

2) Danckelmann in Palandt, a.a.O., § 278 BGB Anm. 1.

3) Siehe Seite 9.

4) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 32 Anm. 17; Gramm, RWP Betriebsverfassung VII B II 2; Müller, a.a.O., S. 102.

5) Einhellige Meinung: Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 13; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 32 Anm. 17; Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 28; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 685; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 333; Krause, BB 51, 678.

2. DIE ARBEITNEHMERHAFTUNG BEI VERMÖGENSRECHTLICHER TÄTIGKEIT DES BETRIEBSRATES

Eine Haftung der einzelnen Arbeitnehmer kommt jedoch in Betracht, wenn der Betriebsrat außerhalb von Mitwirkung und Mitbestimmung auf rein vermögensrechtlichem Gebiet tätig wird. Der Betriebsrat hat hier zwar keine gesetzliche Vertretungsmacht, da ihm eine solche nur für seine amtliche Steuerungstätigkeit zusteht. Weder die Belegschaft als solche noch einzelne Arbeitnehmer haften, wenn der Betriebsrat in deren Namen aufgetreten ist, ohne ausdrücklich bevollmächtigt zu sein. Doch ist eine Arbeitnehmerhaftung dann möglich, wenn Belegschaftsmitglieder dem Betriebsrat rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht erteilen und der Betriebsrat in deren Namen tätig wird.[1] In diesem Fall könnten auch einzelne Arbeitnehmer für unerlaubte Handlungen des Betriebsrates nach § 831 BGB haften. Die betreffenden Arbeitnehmer haben den Betriebsrat privatrechtlich bestellt, anders als bei amtlicher Tätigkeit ist der Betriebsrat von den Arbeitnehmern weisungsabhängig und übt keine Ermessenstätigkeit aus,[2] ferner fallen die vom Betriebsrat vorgenommenen Tätigkeiten in den Geschäftskreis der Arbeitnehmer. Entsprechendes gilt für die Anwendbarkeit des § 278 BGB. Zwar ist der Betriebsrat bei vermögensrechtlicher Tätigkeit nicht "gesetzlicher Vertreter", wie es die erste Alternative dieser Bestimmung verlangt, doch können sich die einzelnen Arbeitnehmer des Betriebsrats innerhalb eines bestehenden Schuldverhältnisses zur Erfüllung einer Verbindlichkeit bedienen und müssen dann auch für Fehlhandlungen des Erfüllungsgehilfen einstehen. Eine Haftung der Arbeitnehmer bei unerlaubten Handlungen der Betriebsratsmitglieder auf vermögensrechtlichem Gebiet (§§ 823 I, II; 826 BGB) ist denkbar, wenn die Arbeitnehmer den Betriebsrat hierzu angestiftet oder ihm Beihilfe geleistet haben (§ 830 II BGB).[3]

Die Erörterungen des II. Kapitels können folgendermaßen zusammengefaßt werden:

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 333.

2) Lehmann in Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, § 241, S. 980, deutet soziale Abhängigkeit so, daß der Bestellte bei der Ausführung von dem Willen des Bestellers wenigstens in gewissem Maße abhängig sein muß, mithin nicht nur in eigener Sachkunde und eigenem Ermessen handeln soll.

3) Gester, a.a.O., S. 158.

Die Rechtsgemeinschaft "Belegschaft" haftet nicht für schädigende Steuerungstätigkeit ihres gesetzlichen Vertreters "Betriebsrat". Die Haftung der Arbeitnehmer für Handlungen des Betriebsrats auf vermögensrechtlichem Gebiet richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen des BGB.

3. KAPITEL

DIE HAFTUNG DES ARBEITGEBERS FÜR SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Der Betriebsrat als gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer übt zu deren Gunsten eine Steuerungstätigkeit aus, die den Spannungsausgleich im Betrieb zum Ziel hat.[1] Sein Handeln kommt auch dem Arbeitgeber zugute, der an einem reibungslosen Ablauf des Betriebsgeschehens schon deswegen interessiert ist, um gut produzieren zu können. Ob jedoch der Arbeitgeber für schadenstiftende Fehlhandlungen des Betriebsrates haftet, hängt von der Stellung des Betriebsrates zum Arbeitgeber ab.

I. DER BEGRIFF "ARBEITGEBER"

Unter "Arbeitgeber" ist der Betriebsinhaber zu verstehen, der natürliche oder juristische Person sein kann, sofern er nur eine selbständige Rechtspersönlichkeit darstellt.[2]

Der Arbeitgeberbegriff korrespondiert mit dem Begriff der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber ist Sozialpartner der Arbeitnehmer. Ihm steht der Anspruch auf Arbeitsleistung aus dem Arbeitsverhältnis zu. Entscheidend für den Arbeitgeberbegriff ist nicht, wer die Befehlsgewalt[3] im Betrieb innehat.

So haben die Organe einer juristischen Person, etwa der Vorstand einer Aktiengesellschaft, trotz ihrer Weisungsbefugnis keine Arbeitgebereigenschaft,[4] diese kommt nur der juristischen Person als Dienstherrin selbst zu.

---

1) Siehe Seite 11.

2) So Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 64; RAG, Urt. v. 25.1.1930 in BenshSlg 8/249, das im Arbeitgeberbegriff einen Rechtsbegriff sieht, der das Vorhandensein eines bestimmten und selbständigen Rechtssubjektes erfordert. Anderer Ansicht ist ohne Begründung Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 28, der auch nichtrechtsfähigen Personenverbänden Arbeitgebereigenschaft zubilligt.

3) Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 64 verwendet diesen Ausdruck.

4) Küchenhoff in Erman, Kommentar, § 611 Anm. 2 sieht im Vorsitzer des Vorstandes bei juristischen Personen den konkreten Prinzipal; Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 65 betrachtet die Vorstandsmitglieder als arbeitgeberähnliche Personen; Kretzschmar, BB 53, 210 IV will in Vorstandsmitgliedern, nicht dagegen in leitenden Angestellten, Arbeitgeber sehen.

Der Arbeitgeber ist mit dem Unternehmer personengleich. Die beiden Begriffe richten sich auf dasselbe Rechtssubjekt, jedoch unter verschiedenen Aspekten.[1] Während der Begriff des "Arbeitgebers" mit dem des "Arbeitnehmers" korrespondiert, ist Beziehungspunkt für den Unternehmerbegriff das Unternehmen. Der Unternehmer führt den Betrieb nach außen im Konkurrenzkampf mit anderen Betrieben; der Arbeitgeber ordnet im Inneren die Rechtsbeziehungen zu den Arbeitnehmern.[2]

II. DIE ORGANEIGENSCHAFT DES BETRIEBSRATES HINSICHTLICH DES ARBEITGEBERS

Krause[3] bezeichnet den Betriebsrat als Organ des Unternehmens. Neumann-Duesberg[4] interpretiert diese Ansicht dahingehend, daß der Betriebsrat von Krause letztlich als Organ des Arbeitgebers verstanden würde. Diese Auslegung stützt sich zu Recht auf die These Krauses, daß bei Schädigungen des Betriebs durch den Betriebsrat die Schadensersatzansprüche dem Unternehmer als Träger des Unternehmens zustünden. Krause bezieht also zunächst die Organeigenschaft des Betriebsrates auf den Unternehmer. Dies rechtfertigt auch den weiteren Schritt, den Neumann-Duesberg bei der Auslegung der Theorie Krauses macht: Der Betriebsrat würde als Arbeitgeberorgan aufgefaßt. Der Betriebsrat ist, wie dargelegt,[5] gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer und als solcher durch die Ausübung der Beteiligungsrechte innerbetrieblich dem Arbeitgeber und nicht dem Unternehmer, der die Geschicke des Betriebes nach außen bestimmt, zugeordnet. Da Krause

---

1) Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 28; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 46 Anm. 6; Kretzschmar, "Arbeitgeber" und "Unternehmer" im Betriebsverfassungsgesetz, BB 53, 209. Anders nur Galperin-Siebert, Kommentar, § 74 Anm. 30, der die Möglichkeit bejaht, daß Arbeitgeber und Unternehmer auseinanderfallen.

2) Der Regierungsentwurf für das Betriebsverfassungsgesetz, Bundestagsdrucksache Nr. 1546 definiert folgendermaßen: "Arbeitgeber ist, wer Arbeitnehmer beschäftigt". - "Unternehmer im Sinn dieses Gesetzes ist, wer die wirtschaftlichen oder sonstigen Zwecke fortgesetzt verfolgt, denen die Arbeitsleistung eines oder mehrerer Betriebe zu dienen bestimmt ist".

3) BB 51, 679.

4) Das Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber und die Betriebsratshaftung, NJW 54, 618, 619.

5) Siehe oben Seite 23.

den Betriebsrat ferner für ein Organ der Belegschaft hält,[1] vertritt er die Theorie von der doppelten Organschaft des Betriebsrates.[2]

Die Rechtsfigur des Doppelorgans ist auch anderen Rechtsgebieten bekannt. Der Aufsichtsrat der Kommanditgesellschaft auf Aktien ist Organ der Gesamtheit der Kommanditaktionäre und gleichzeitig Organ der ganzen Kommanditgesellschaft auf Aktien. Gleiches gilt für die Hauptversammlung der Kommanditaktionäre, die einmal ein Willensorgan eines Teiles der Gesellschaft und zum anderen das mitherrschende Organ der Gesellschaft im Ganzen darstellt.[3] Wenn auch das Institut der doppelten Organschaft von der Rechtsordnung anerkannt ist, so kann doch der Betriebsrat nicht darunter subsumiert werden.

Die Organschaft des Betriebsrates hinsichtlich der Belegschaft wird von Krause nicht näher begründet.[4] Hierfür bezieht er sich hauptsächlich auf Kaskel,[5] dessen Lehre oben[6] nicht gefolgt wurde. Die Organschaft des Betriebsrates hinsichtlich des Arbeitgebers rechtfertigt Krause mit den Aufgaben des Betriebsrates. Er habe bei der Ausübung der Beteiligungsrechte nicht nur die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, sondern auch das Gesamtinteresse des Unternehmens. Das Gesamtinteresse des Unternehmens verlange die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke. Die Pflicht zur Unterstützung des Arbeitgebers ist nach Krause nicht die vertragliche Treuepflicht aus dem Einzelarbeitsverhältnis, sondern eine mit den Beteiligungsrechten korrespondierende Gesamtpflicht des Betriebsrates gegenüber dem Unternehmen. Krause konnte im Jahre 1951 noch nicht die Zusammenarbeitspflicht der §§ 49, 67 BetrVG[7] zur Begründung seiner These anführen. Diese Bestimmungen beinhalten, was Krause als aus den Beteiligungsrechten sich ergebende Gesamtpflichten des Betriebsrates gegenüber dem Unternehmen bezeichnet. Sie stellen eine allgemeine Grenze dar für die ins Ermessen des Betriebsrates gestellte Ausübung der Beteiligungsrechte. Aber wie hoch man auch den rechtlichen Gehalt dieser Bestimmungen veranschlagt, sie vermögen den Betriebsrat nicht zu einem Arbeitgeberorgan zu machen. Handelt ein Organ, so

---

1) BB 51, 679.

2) Auch Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 6b sieht im Betriebsrat ein Doppelorgan, nämlich von Belegschaft und Betriebsgemeinschaft, letztere bestehend aus Belegschaft und Arbeitgeber.

3) Krause, BB 51, 679.

4) BB 51, 678.

5) Arbeitsrecht, § 81 VI, S. 243.

6) Siehe Seiten 14, 16.

7) Vom 11.10.1952 (BGBl I S. 681).

wird durch dieses der Organträger selbst tätig. Organhandeln bedeutet in Wahrheit ein Selbsthandeln des zu diesem Organ gehörigen Körpers.[1] Wäre der Betriebsrat Arbeitgeberorgan, so müßte sein Tätigwerden als Handeln des Arbeitgebers angesehen werden, was der Rechtsstellung sowohl des Betriebsrates als auch des Arbeitgebers nicht gerecht wird. Der Betriebsrat übt eine selbständige Steuerungstätigkeit aus, die vom Arbeitgeber unabhängig ist. Aus diesem Grund schon scheidet die Organeigenschaft des Betriebsrates aus. Ferner kann der Betriebsrat nicht Organ des Arbeitgebers sein, da er dem Organbegriff nicht genügt. Organ bedeutet seinem Wesen nach eine Darstellung des Ganzen durch einen Teil;[2] mithin sind Organe Personen, die nach Gesetz oder Satzung berufen sind, den Gemeinwillen einer Gesamtheit zum rechtsverbindlichen Ausdruck zu bringen. Der Betriebsrat ist nicht Darstellung des Arbeitgebers. Er hat kein Mitdirektionsrecht.[3] Die Betriebsleitung liegt allein beim Arbeitgeber. Der Betriebsrat ist gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer und bringt nicht den Willen des Arbeitgebers zum rechtsverbindlichen Ausdruck; er übt vielmehr eine selbständige Steuerungstätigkeit zugunsten der Arbeitnehmer aus. Der Arbeitgeber ist nicht auf die Wahrnehmung seiner Rechte durch den Betriebsrat angewiesen, da er im Gegensatz zur Belegschaft selbst handlungsfähig ist. Die Theorie Krauses von der doppelten Organschaft des Betriebsrats ist nicht haltbar, da der Betriebsrat weder Organ des Arbeitgebers noch der Arbeitnehmer ist. Der Arbeitgeber haftet nicht nach Organhaftungsgrundsätzen (§§ 89, 31, 86 BGB).[4]

III. DER BETRIEBSRAT - RATGEBER UND ENTSCHEIDUNGSTEILHABER DES ARBEITGEBERS

Zutreffend kommt in der Theorie Krauses zum Ausdruck, daß der Betriebsrat auch gegenüber dem Arbeitgeber Unterstützungsfuktionen hat. Der Betriebsrat ist nicht einseitig Vertreter der Arbeitnehmerinteressen, schon gar nicht darf

---

1) Gierke, Deutsches Privatrecht I S. 472 ff (518); Galperin, Die Organstellung des Betriebsrates, RdA 59, 322.

2) Lehmann, Allg. Teil, S. 338; Krause, BB 51, 678.

3) Dietz, Kommentar, § 52 Anm. 7; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 52 Anm. 4; Galperin-Siebert, Kommentar, § 52 Anm. 4; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 812; Maus, Handbuch, § 52, Anm. 3; Küchenhoff, Betrieb 63, 800; Maus, Handbuch VIII, § 49 Anm. 16, sieht in den Beteiligungsrechten Belastungen, allerdings nicht dinglicher Art, der Rechtsstellung des Arbeitgebers im Betrieb.

4) Neumann-Duesberg, NJW 54, 618.

er Arbeitskämpfe gegen den Arbeitgeber führen (§ 49 II 2 BetrVG). Das hessische Betriebsrätegesetz vom 31. Mai 1948 hat in § 2 [1] dem Betriebsrat ausdrücklich zur Pflicht gemacht, den Arbeitgeber bei der Erreichung der betrieblichen Zwecke zu unterstützen. Auch aus dem Wort "Betriebsrat" kann diese Aufgabe hergeleitet werden. Der Betriebsrat stellt einen Rat im Betrieb dar. [2] Unter dem Stichwort "Rat" sind in Grimms Deutschem Wörterbuch [3] vierzehn verschiedene Bedeutungen aufgeführt. Am weitesten wird der Begriff "Rat" wohl gefaßt, wenn man darunter, wie bei Grimm angegeben, jegliche Förderung und Hilfe [4] versteht. So betrachtet, ist der Betriebsrat der große Helfer [5] im Betrieb und damit auch des Arbeitgebers. Seine Helferstellung darf jedoch nicht zur Organschaft gegenüber dem Arbeitgeber überspannt werden, wie Krause es tut. Die rechtlichen Beziehungen des Betriebsrates zum Arbeitgeber sind weniger intensiv als die zu den Arbeitnehmern.

1. DIE ENTSCHEIDUNGSTEILHABE DES BETRIEBSRATES

Der Betriebsrat nimmt im Betrieb die Beteiligungsrechte wahr. Wenn er das Mitbestimmungsrecht ausübt, nimmt er in irgend einer maßgebenden Hinsicht an Entscheidungen des Arbeitgebers teil. [6] Man kann den Betriebsrat also als "Entscheidungsteilhaber" [7] des Arbeitgebers bezeichnen. Der Betriebsrat tritt paritätisch neben den Arbeitgeber und trifft mit ihm zusammen eine Entscheidung. [8] Der Arbeitgeber setzt zwar den ersten Entscheidungsteilakt, da das Direktionsrecht nach wie vor bei ihm liegt. [9] Der Betriebsrat kann nicht von sich aus im Bereich der Mitbestimmung eine Entscheidung treffen und dann den Arbeitgeber daran "beteiligen". [10] Aber er fügt völlig gleichberechtigt den zweiten Entschei-

---

1) Nun durch § 90 BetrVG außer Kraft gesetzt, aber dem Gehalt nach vom Betriebsverfassungsgesetz übernommen.
2) Küchenhoff, RdA 62, 370.
3) Band VIII, S. 157.
4) Siehe Ziffer 3 des Stichwortes "Rat" bei Grimm.
5) So unabhängig vom Wort Küchenhoff, Betrieb 1963, 768, 769; Gester, a. a. O., S. 15; auch das Sprichwort: "Wem nicht zu raten ist, ist auch nicht zu helfen".
6) Siehe Seite 5.
7) Küchenhoff, RdA 62, 370, prägt erstmalig diesen Begriff.
8) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 133; Sorge, ArbuR 53, 273; Müller, a. a. O., S. 13.
9) Siehe Seite 31.
10) Küchenhoff, Betrieb 63, 800 l. Sp.

dungsteilakt hinzu und hat teil an der Gesamtentscheidung. Der Betriebsrat als Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers steht zu diesem nicht in einem gesellschaftsrechtlichen Teilhaberverhältnis.[1] Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fehlt das einigende Band des Gesellschaftsvertrages, außerdem verfolgen Betriebsrat und Arbeitgeber verschiedene Ziele, während für die Gesellschaft einheitliche Zweckverfolgung der Gesellschafter erforderlich ist.[2] Der Betriebsrat will nicht handelsrechtlicher Kompagnon sein; er hat ein sozialpolitisches Anliegen, nämlich die soziale, wirtschaftliche und menschliche Stellung der Arbeitnehmer im Betrieb zu verbessern. Dem Arbeitgeber liegt daran, daß sein Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich und angesehen ist und sich in der Gesamtwirtschaft behaupten kann.[3] Arbeitgeber und Betriebsrat stehen den Zielen nach auf verschiedenen Ebenen. Sie treffen sich als gleichberechtigte Partner im Bereich der Mitbestimmung.

2. DIE RATGEBERSCHAFT DES BETRIEBSRATES

Übt der Betriebsrat schließlich die Mitwirkungsrechte aus, entscheidet der Arbeitgeber allein.[4] Der Betriebsrat kann nur durch das Gewicht seiner Argumente auf die Entscheidung Einfluß nehmen. Dies geschieht in den verschiedensten Formen.[5] In den monatlichen Zusammenkünften sollen Arbeitgeber und Betriebsrat die im Betrieb strittigen Fragen erörtern. Dies soll mit dem ernstlichen Willen zur Einigung geschehen. Beide Teile sind verpflichtet, Vorschläge für die Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen (§ 49 III 2 BetrVG). Wenn sich Arbeitnehmer berechtigterweise beschweren, soll der Betriebsrat durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf Abstellung hinwirken (§ 54 Ic BetrVG). Vor Masseneinstellungen und -entlassungen soll sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten, um Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen festzustellen, sowie um Härten bei Entlassungen zu vermeiden (§ 66 II BetrVG). Vor jeder Kün-

---

1) Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 1 Anm. 42 sieht in der Stellung des Betriebsrates zum Arbeitgeber eine gesellschaftsähnliche Beziehung, ebenso Sorge, ArbuR 53, 272; Groß, ArbuR 53, 73, Die Nachprüfbarkeit von Beschlüssen des Betriebsrates durch das Arbeitsgericht, weist hinsichtlich der Rechtsgültigkeit von Betriebsratsbeschlüssen auf das Gesellschaftsrecht hin.

2) Gramm in Palandt, a.a.O., § 705, Anm. 4 b.

3) Zur genaueren Begründung siehe Seiten 6, 7.

4) Siehe Seite 5.

5) Küchenhoff, Betrieb 63, 800

digung ist der Betriebsrat zu hören. Dadurch, daß der Betriebsrat erörtert, vorschlägt, verhandelt, berät, Stellung nimmt,[1] Kritik übt, will er auf die Entscheidung des Arbeitgebers Einfluß nehmen. Dies kann er in gezielter Weise nur dann, wenn er über die Betriebsvorgänge orientiert ist. Zu diesem Zweck gibt ihm das Betriebsverfassungsgesetz ein mehrfaches Informationsrecht: § 67 III in Verbindung mit §§ 68 I, 69 III, IV, 65, 66 II, 61 I, 54 II BetrVG. Es ist nicht unmittelbar auf die Beeinflussung des Willensentscheides des Arbeitgebers ausgerichtet, sondern soll dem Betriebsrat nur seine sonstigen Tätigkeiten ermöglichen. Das Informationsrecht braucht also nicht miteinbezogen zu werden, wenn es darum geht, die verschiedenartigen Handlungsweisen des Betriebsrates bei der Ausübung der Mitwirkungsrechte wie Erörtern, Vorschlagen, Kritik-Üben unter einen Begriff zu subsumieren. Bei dieser Subsumtion soll wieder vom Wort "Betriebsrat" ausgegangen werden.

Der Betriebsrat stellt einen Ratgeber dar. Die Ratgeberfunktion besteht nicht in erster Linie gegenüber den Arbeitnehmern. Zwar berät der Betriebsrat auch die Arbeitnehmer, etwa in den Sprechstunden gemäß § 38 BetrVG. Das ist aber nicht seine Hauptaufgabe: Für die Arbeitnehmer übt der Betriebsrat als gesetzlicher Vertreter das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht aus. Gegenüber dem Arbeitgeber wird er, was das Mitwirkungsrecht betrifft, als Ratgeber tätig.[2]

3. DAS VERHÄLTNIS VON RAT UND ENTSCHEIDUNG

Somit ist der Betriebsrat als Ratgeber und Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers festgestellt. Küchenhoff sieht im Betriebsrat das gesamt- und gemeinwohlbestimmte, genossenschaftliche Ratsprinzip mit teilweise fakultativ, teilweise obligatorisch gestaltetem Rat und abschließend umgrenzter Entscheidungsteilhabe des Ratgebers verwirklicht.[3]

Das Ratsprinzip[4] besagt, daß vor einer Entscheidung über grundsätzliche oder spezielle und konkrete Fragen andere Menschen gehört werden müssen. Jedem Entschluß muß eine Willensbildung vorausgehen. Daran können eine oder im

---

1) Wolff, Mitbestimmung, Mitverantwortung und persönliche Haftung, BB 51, 310.
2) Küchenhoff, RdA 62, 370 stellt diese Funktion deutlich heraus. Dietz, Kommentar, Vorbem. § 49 Anm. 3 weist darauf hin.
3) In RdA 62, 373 wird die Begründung dieses Rechtsprinzips gegeben, in Betrieb 1963, 801 darauf Bezug genommen.
4) Küchenhoff, Kommentar, Einl. S. XV;
derselbe, Naturrecht und Liebesrecht, S. 107, 108.

Zeichen des Ratsprinzips mehrere Personen teilnehmen. Bei letzter Alternative wird der Ratgeber dem Ratempfänger seine Ansicht vortragen, der sich mit ihr auseinandersetzen muß. Vielleicht schließt sich der Beratene sofort der Meinung des Ratgebers an. Oder aber seine Entscheidung wird in einer bestimmten Richtung beeinflußt, da er neue Perspektiven gewonnen hat. Wenn er auf seinem ursprünglichen Standpunkt beharrt, muß er ihn zumindest noch einmal überprüfen. Hierin liegt erneut eine Chance für den Ratgeber: Er kann seine Überredungs- und Überzeugungskunst beweisen und vermag vielleicht doch noch den Entscheidenden auf seine Seite ziehen. Nach alledem ist die psychologische Situation beim Walten des Ratsprinzips nicht eindeutig: Die Beratung spielt sich auf dem weiten Feld zwischenmenschlicher Beziehungen ab. Persönlichkeit und Stimmungen, taktisches Geschick und Lebenserfahrung, Sympathie und Antipathie sind wichtige Faktoren dabei und als solche schwer kalkulierbar. Die Ratserteilung findet weitgehend im irrationalen Bereich [1] statt, der seinem Wesen nach keine scharfen Konturen aufweist.

Das im Betriebsverfassungsgesetz verwirklichte Ratsprinzip kann jedoch näher konkretisiert werden. Da der Betriebsrat von den Arbeitnehmern frei gewählt wird (§§ 6, 8 BetrVG), somit seine Legitimation von der Rechtsgemeinschaft "Belegschaft" bezieht und mit ihr durch die Interessenwahrnehmung verbunden ist, verkörpert er das genossenschaftliche [2] Ratsprinzip. Da er gemäß § 49 I BetrVG zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls tätig werden soll, ist das erwähnte genossenschaftliche Ratsprinzip gesamt- und gemeinwohlbestimmt. Es weist ferner fakultative und obligatorische Ratsformen auf, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat bei seinen Entscheidungen beteiligen kann oder muß. In allen strittigen Fragen des Betriebs und der Arbeitnehmer kann der Betriebsrat von seinem Mitspracherecht Gebrauch machen (§ 49 III BetrVG), dagegen muß es ihm gewährt werden, wenn, wie etwa in den §§ 61, 65, 66 BetrVG, das Gesetz dies zwingend vorschreibt. [3]

---

1) Hirschberg, Fehlurteil, S. 147.

2) Ausgehend von der Unterscheidung Gierkes, Das deutsche Genossenschaftsrecht I S. 1 - 11; 89 ff, zwischen genossenschaftlichen und herrschaftlichen Organisationsformen.

3) Küchenhoff in Betrieb 63, 800 macht diesen Unterschied nur bei eingeholtem, nicht bei initiierendem Rat. Danach kann die Ratserteilung beiderseits fakultativ oder beiderseits obligatorisch, oder einseitig obligatorisch für den Ratsempfänger oder Ratgeber sein. Bloße Unterscheidung zwischen obligatorischen und fakultativen Rat bei Küchenhoff, RdA 62, 373.

Unter das Ratsprinzip fällt sicher die Ausübung des Mitwirkungsrechtes, wie oben [1] dargelegt wurde. Zu erörtern ist jedoch, ob die Entscheidungsteilhabe, die in der Ausübung des Mitbestimmungsrechtes zum Ausdruck kommt, unter das Ratsprinzip gefaßt werden kann. Rat und Mitentscheidung sind keine Gegensätze. Zwar ist es für den Ratgeber zunächst kennzeichnend, daß er mit dem Entscheidenden nicht identisch ist, vielmehr neben [2] diesem steht. Das Beispiel der russischen Revolution zeigt jedoch, daß Räte [3] rein begrifflich auch an die Stelle der bisherigen Entscheidungsträger treten können. Römer [2] ist der Auffassung, daß das Rätesystem im Oktober 1917 in Rußland zunächst einmal neben die Regierung und Staatsverwaltung und später erst an die Stelle von Regierung und Staatsverwaltung trat. [4] Die ungeteilte Staatsgewalt - Gesetzgebung, Verwaltung, Rechtssprechung - lag nun bei den Räten, den Sowjets. Römer verneint ausdrücklich, daß der Rätegedanke dadurch verändert wurde. Vom Begriff "Rat" her gesehen, bedeutet das, daß Ratgeber und Ratempfänger nicht unvereinbare Gegenpole sind und Raterteilung und Entscheidung keine Antinomien darstellen. Der Rat kann auch Machtträger werden. Das Ratsprinzip nach dem Betriebsverfassungsgesetz beinhaltet damit sowohl Raterteilung als auch Mitentscheidung. [5]

IV. DIE HAFTUNG DES ARBEITGEBERS

1. DIE ARBEITGEBERHAFTUNG BEI BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHER TÄTIGKEIT DES BETRIEBSRATES

Bei der Frage, ob der Arbeitgeber für seinen Ratgeber und Entscheidungsteilhaber "Betriebsrat" haftet, ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitgeber die gemeinsam mit dem Betriebsrat gefaßten Beschlüsse durchführt (§ 52 BetrVG). Die

---

1) Seite 33 - 34.

2) Römer, Entwicklung des Rätegedankens in Deutschland, wo dies an Hand der Entwicklung in der UDSSR aufgezeigt wird, S. 4; Küchenhoff, Betrieb 63, 801.

3) Der Rätegedanke ist die konkrete Form des abstrakten Ratsprinzips - so Küchenhoff, Naturrecht und Liebesrecht, S. 107.

4) Vgl. auch Gester, a.a.O., S. 12.

5) In diesem Sinn auch Küchenhoff, RdA 62, 373 r. Sp., wenn er in der gesamten Einrichtung des Betriebsrates die Verwirklichung des oben näher beschriebenen Ratsprinzips sieht, somit auch die Mitbestimmung in das Ratsprinzip miteinbezieht. Ebenso Küchenhoff, Betrieb 63, 801 l. Sp., ab "Allgemein erscheint ..."

Verantwortung hierfür liegt beim Arbeitgeber.[1] Auf die Beteiligung des Betriebsrates kommt es dabei nicht an.[2] Wenn der Betriebsrat fehlerhaft seine Ratgeber- oder Entscheidungsteilhaberaufgaben wahrnimmt, muß der Arbeitgeber haften. Daraus könnte gefolgert werden, daß der Arbeitgeber für schädigende Fehlsteuerungen des Betriebsrates haftet. Dies ist jedoch nicht der Fall. Alle Beschlüsse, die der Arbeitgeber ausführt, sind von ihm mitgetätigt worden. Wenn er nun schadenersatzpflichtig gemacht wird, hat er dies eigenem[3] rechtswidrigen Verhalten zuzuschreiben.

Anders verhält sich die Rechtslage, wenn der Arbeitgeber seinen Entschluß nicht freiwillig gefaßt hat, wie dies bei der "Druckkündigung" der Fall ist. Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber die Entlassung eines Arbeitnehmers, etwa weil dieser gewerkschaftlich nicht organisiert ist und droht mit einem Streik. Das Entlassungsbegehren des Betriebsrates ist gemäß § 66 BetrVG unbegründet. Gibt ihm der Arbeitgeber nach, ohne daß ihn ein Schuldvorwurf trifft,[4] so kommen für den Arbeitnehmer sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat als Schadensersatzschuldner in Betracht. Den Betriebsrat als den Initiator der Kündigung trifft ein Verschulden an dem Schaden des Arbeitnehmers; der Arbeitgeber könnte somit für dieses Fremdverschulden oder aus eigenem Rechtsgrund haften. Letztere Alternative hat Herschel[5] angenommen, der dem Arbeitnehmer einen Aufopfe-

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 812; Dietz, Kommentar, § 52 Anm. 7; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 52 Anm. 4; Galperin-Siebert, Kommentar, § 52 Anm. 4; Maus, Handbuch, § 52 Anm. 3, Kunkel, Betrieb 53, 356.

2) So ausdrücklich Galperin-Siebert, Kommentar, § 52 Anm. 4; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 52, Anm. 4.

3) Küchenhoff, RdA 62, 372 l. Sp.; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 812.

4) Der Arbeitgeber muß den Sachverhalt eigenverantwortlich prüfen und sich im Fall einer Druckkündigung schützend vor den Arbeitnehmer stellen.
RAG, Urt. v. 14.1.1941 in BenshSlg 42/103;
BAG, Urt. v. 21.2.1957 in BB 57, 330;
BAG, Urt. v. 26.1.1962 in BB 62, 597 (598);
BGH, Urt. v. 27.3.1961 in BB 61, 547 (548);
Dietz, Kommentar, § 66 Anm. 40 (entgegen anders lautendem Zitat bei Galperin-Siebert, Kommentar, § 66 Anm. 71); Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 857; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 562; einschränkend Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 66 Anm. 41.

5) Festschrift für Heinrich Lehmann, 1956 II, 666, 667.

rungsanspruch gegenüber dem schuldlosen Arbeitgeber gibt. Diese Meinung muß jedoch abgelehnt werden, da der Arbeitgeber nur von seinem freien Kündigungsrecht in den Grenzen des Kündigungsschutzgesetzes [1] Gebrauch macht. "Die dringenden betrieblichen Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen" (§ 1 II KSchG), können in einer eventuellen Streikdrohung [2] des Betriebsrates gesehen werden. Nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer selbst muß das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, tragen, so daß ein Aufopferungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber ausscheidet. [3]

Ob der Arbeitgeber für das rechtswidrige und schuldhafte Handeln des Betriebsrates verantwortlich gemacht werden kann, ist ein Problem der Haftung für fremde Tat. Das Gesetz hat die Haftung des Ratempfängers für seinen Ratgeber mit Entscheidungsteilhabe gegenüber Dritten nicht normiert. § 676 BGB legt fest, daß derjenige, der einen Rat oder eine Empfehlung erteilt, nur in Ausnahmefällen zum Ersatz des aus der Befolgung des Rates oder der Empfehlung entstehenden Schadens verpflichtet ist. Diese Bestimmung betrifft somit lediglich die Haftung des Ratgebers gegenüber dem Ratempfänger. § 278 BGB setzt die Haftung eines Schuldners für seinen gesetzlichen Vertreter und der Personen, deren er sich zur Erfüllung einer Verbindlichkeit bedient, fest. Der Rechtsgrund dieser Bestimmung liegt darin, daß der Schuldner für die Fehler der Personen, die seine Interessen wahrnehmen und deren Tätigkeit seinem Vermögen unmittelbar zugute kommt, verantwortlich sein muß. [4] Der Betriebsrat darf zwar die Interessen des Arbeitgebers nicht außer acht lassen, [5] in erster Linie nimmt er jedoch die Interessen der Arbeitnehmer wahr, deren gesetzlicher Vertreter [6] er ist. Seine auf Spannungsausgleich im Betrieb gerichtete Steuerungstätigkeit kommt unmittelbar nur den Arbeitnehmern zugute, mittelbar erst zieht auch der Arbeitgeber daraus Nutzen. Ferner erfüllt der Betriebsrat bei betriebsverfassungsrechtlicher Tätigkeit keine Verbindlichkeit des Arbeitgebers. Dieser braucht somit für seinen Ratgeber und Entscheidungsteilhaber Betriebsrat nicht unter dem Gesichtspunkt des § 278 BGB zu haften. § 831 stellt einen weiteren Fall der Haftung für fremdes Tun dar. Schadenersatzpflichtig soll

---

1) Vom 10.8.1951 (BGBl 1951 I S. 499).

2) die mit Nachdruck vorgebracht sein muß, Galperin-Siebert, Kommentar, § 66 Anm. 71.

3) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 567.

4) Danckelmann in Palandt, Kommentar, § 278 Anm. 1; Lehmann in Enneccerus-Lehmann, Schuldrecht, S. 194; Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 187.

5) Krause, BB 51, 679.

6) Siehe oben Seite 23/24.

sein, wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, wobei dieser einem Dritten Schaden zufügt. Die Haftung des Geschäftsherrn beruht auf der Vermutung seines eigenen Verschuldens bei der Auswahl oder Leitung seiner Hilfsperson.[1] Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat nicht bestellt, vielmehr wird dieser von den Arbeitnehmern gewählt (§ 6 BetrVG). Den Arbeitgeber kann somit auch kein Verschulden bei der Bildung des Betriebsrates treffen. Von einer Leitung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber kann nicht gesprochen werden, da der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht weisungsabhängig ist, sondern eine selbständige Steuerungstätigkeit ausübt. § 831 BGB begründet mithin keine Haftung des Arbeitgebers für schadenstiftende Handlungen des Betriebsrates. Es wäre geradezu gefährlich, wenn der Arbeitgeber für den Betriebsrat verantwortlich wäre. Der Betriebsrat hat eine der richterlichen Unabhängigkeit[2] angenäherte freie Rechtsstellung, die ihn weder gegenüber den Arbeitnehmern noch gegenüber dem Arbeitgeber weisungsgebunden macht. Müßte der Arbeitgeber für Fehlsteuerungen des Betriebsrates einstehen, so würde er versuchen, auf den Betriebsrat Einfluß zu nehmen; die Freiheit der Betriebsratstätigkeit wäre bedroht, so daß aus diesem weiteren Grund eine Haftung des Arbeitgebers für schädigende Steuerungstätigkeit des Betriebsrates verneint werden muß.[3]

2. DIE ARBEITGEBERHAFTUNG BEI VERMÖGENSRECHTLICHER TÄTIGKEIT DES BETRIEBSRATES

Anders gestaltet sich die Rechtslage, wenn der Betriebsrat für den Arbeitgeber auf vermögensrechtlichem Gebiet unabhängig von seinem Amt tätig wird.[4] Der Betriebsrat ist zwar nicht gesetzlicher Vertreter des Arbeitgebers,[5] dieser kann aber dem Betriebsrat bzw. einem seiner Mitglieder rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht (= Vollmacht, § 166 II BGB) erteilen. Der Arbeitgeber wird dann aus Rechtshandlungen des Betriebsrates berechtigt und verpflichtet, die in seinem Namen vorgenommen wurden (§ 164 I BGB). Ebenso haftet der Arbeitgeber für Betriebsratshandlungen, wenn der Betriebsrat zum Erfüllungsgehilfen (§ 278

---

1) Gramm in Palandt, a.a.O., § 831 Anm. 1.

2) Küchenhoff, Fristkündigung von Betriebsratsmitgliedern, RdA 55, 257;

3) Zum gleichen Ergebnis kommen: Küchenhoff, Betrieb 63, 769; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 334; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 697; Sorge, ArbuR 53, 274.

4) Wenn der Betriebsrat etwa verbilligte Sammelbestellungen von Konsumgütern für Belegschaft und Arbeitgeber vornimmt.

5) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 697.

BGB) oder Verrichtungsgehilfen (§ 831 BGB) bestellt wurde und die in diesen Bestimmungen bezeichneten Voraussetzungen erfüllt sind. Für § 278 BGB muß der Betriebsrat eine Verpflichtung des Arbeitgebers erfüllen und schuldhaft die Leistungspflicht und ihre Begleitverpflichtungen verletzen. Bei § 831 BGB muß der Arbeitgeber den Betriebsrat oder eines seiner Mitglieder zu einer Verrichtung bestellt und bei der Auswahl oder Leitung nicht die erforderliche Sorgfalt beachtet, ferner der Betriebsrat rechtswidrig gehandelt haben. Ein solches schädigendes Fehlverhalten des Betriebsrates ist besonders bei der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag denkbar. In diesen Fällen haftet der Arbeitgeber für den Betriebsrat.

Somit ist als Ergebnis festzuhalten:

> Der Arbeitgeber haftet nicht für schädigende Steuerungstätigkeit seines Ratgebers und Entscheidungsteilhabers Betriebsrat. Die Haftung des Arbeitgebers für Handlungen des Betriebsrates auf vermögensrechtlichem Gebiet richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen des BGB.

4. KAPITEL

DIE HAFTUNG SONSTIGER INSTITUTIONEN FÜR SCHÄDIGENDE BETRIEBSRATSTÄTIGKEIT

Bezweckt der Betriebsrat mit seiner Steuerungstätigkeit den Spannungsausgleich im Betrieb,[1] so ist auch an den Betrieb als Haftungsträger zu denken. Daneben müssen Betriebsgemeinschaft, Unternehmen, Gewerkschaft und Staat[2] als Schadensersatzschuldner für schädigende Betriebsratshandlungen in Betracht gezogen werden.

I. DIE HAFTUNG DES BETRIEBES

1. DER BEGRIFF "BETRIEB"

Der Betrieb ist das Betätigungsfeld des Betriebsrates. In ihm wird der Betriebsrat gebildet (§ 1 BetrVG), in ihm übt er die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer aus. Wenn ein Unternehmen aus mehreren Betrieben besteht, so kann neben den Betriebsräten der Einzelbetriebe ein Gesamtbetriebsrat errichtet werden (§ 46 BetrVG). Der Regelfall ist jedoch, daß der Betriebsrat im Betrieb seine Steuerungstätigkeit entfaltet. Der Betrieb stellt ein abgeschlossenes Ganzes dar, das einen gewissen Grad von Selbständigkeit aufweist. § 3 BetrVG spricht von selbständigen Betrieben und will damit einen Gegensatz zu Nebenbetrieben und Betriebsteilen aufzeigen, denen die volle Betriebseigenschaft abgeht. Die Selbständigkeit des Betriebes geht jedoch nicht so weit, daß man ihn als juristische Person auffassen könnte.[3] Der Betrieb weist keine Rechtsfähigkeit[4] auf, er kann nicht Träger von Rechten und Pflichten sein, sondern wird selbst von einem Rechtssubjekt, dem Betriebsinhaber,[4] getragen. Er stellt einen lebendigen Organismus[5] dar, so daß er zu Recht als organisatorische Einheit[6] bezeichnet werden

---

1) Siehe oben Seite 11.

2) Die beiden letzteren Haftungsträger werden von Sorge, ArbuR 53, 278 r. Sp. genannt.

3) Küchenhoff, Kommentar, Einl. S. XIII.

4) Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 4.

5) RG, Urt. v. 16.2.1926 in RGZ 113, 87 (89).

6) Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 36; Küchenhoff, Kommentar, Einl. S. XIII; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 3 Anm. 2; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 157; Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 93.

kann. In dieser Einheit verfolgt der Arbeitgeber einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck. Dieser besteht bei einer Fabrik in der Produktion, bei einem Einzelhandelsgeschäft im Umsatz, bei einem Kreditinstitut in der Vornahme finanzieller Transaktionen für die Kunden. Er stellt kein vorübergehendes Ziel dar, das sich der Arbeitgeber gesteckt hat, vielmehr besteht er darin, einen arbeitstechnischen Plan auf eine gewisse Dauer zu verfolgen.

Diesen Plan kann der Arbeitgeber nur verwirklichen, wenn er Arbeitsmittel, sei es sächliche, sei es immaterielle oder beide Arten zusammen, besitzt. Eine Fabrik etwa kann nicht produzieren, ohne daß sie über Grundstücke, Produktionsanlagen, Verwaltungseinrichtungen oder auch Rechte, wie Firmen-, Urheber- oder sonstige gewerbliche Schutzrechte verfügt. Da sächliche und immaterielle Arbeitsmittel in die organisatiorische Einheit "Betrieb" eingegliedert sind, genügt nicht das bloße Nebeneinander dieser Dinge, sie müssen auch sinnvoll einander zugeordnet und in planvoller Organisation auf den angestrebten Zweck ausgerichtet werden. [1)]

Allein mit Hilfe dieses geordneten Bestandes an Arbeitsmitteln jedoch könnte der Unternehmer in der organisatorischen Einheit "Betrieb" nicht den arbeitstechnischen Zweck erreichen, wenn die Unterstützung seitens der Arbeitnehmer fehlte. Für den Betriebsbegriff ist das Vorhandensein von Arbeitnehmern zwar nicht erforderlich. Die vom Meister allein betriebene Schusterwerkstatt stellt genauso einen Betrieb dar, wie die Fabrik mit einer großen Zahl von Arbeitnehmern. [2)] Hier ist aber besonders der mit Arbeitnehmern arbeitende Betrieb von Interesse, da nur bei mindestens fünf ständig Beschäftigten ein Betriebsrat bzw. ein Betriebsobmann gewählt werden kann (§§ 8, 9 BetrVG). Da Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedene Interessen [3)] verfolgen, kann der Betrieb nicht als Verband [4)] angesehen werden. Zwar ist der Betrieb vom Wechsel des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer unabhängig, doch verfolgen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keinen gemeinsamen Zweck, wie es der Verbandsbegriff erfordert. Sie wurden bereits [5)] als Spannungspole beschrieben, zwischen denen die gegensätzlichen Interessen als Kraftlinien bestehen. Diese Art des Zusammenschlusses könnte mit dem Gedanken der Partnerschaft [6)] zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie er an Hand

---

1) Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 92; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 157.
2) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 152.
3) Siehe Seite 6 - 8.
4) Zu den Verbandsvoraussetzungen siehe Seite 18 - 20.
5) Seite 8.
6) Galperin, RdA 62, 369 gibt eine Zusammenstellung der Partnerschaftsarten.

von § 49 BetrVG entwickelt wurde, in Verbindung gebracht werden.

Unter Partnerschaft in diesem Sinn ist die Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfassende Produktions- und Schaffensgemeinschaft zu verstehen, die die betriebliche Ordnung gestalten will. Davon soll hier nicht die Rede sein. Das um Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelagerte Spannungsfeld umschließt nicht nur die genannten Pole, sondern alle weiteren im Betrieb tätigen Personen, etwa die in § 4 II BetrVG genannten Personengruppen oder den Gewerkschaftsbeauftragten nach § 31 BetrVG, sowie den zur Erreichung des arbeitstechnischen Zwecks erforderlichen Bestand an sächlichen und immateriellen Arbeitsmitteln. Es stellt eine allumfassende Konnektivität dar, das alle Betriebselemente zu einem in dynamischer Wechselwirkung stehenden Netzwerk [1] verbindet. Nachdem die Ausmaße des Spannungsfeldes nach innen festgestellt sind, müssen noch die äußeren Grenzen abgesteckt werden. Diese liegen in der Natur des Betriebes, der seinem Wesen nach ein abgeschlossenes Ganzes, ein "System", [2] bildet. Das Netzwerkmuster der im Betrieb wirkenden Spannungen verläuft nicht uferlos nach außen, sondern wird im Betrieb als einem System aufgefangen.

Faßt man diese Erörterungen zusammen, so stellt sich der Betrieb als organisatorische Einheit dar, innerhalb deren ein Unternehmer mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt, wobei er zu seinen ihn unterstützenden Arbeitnehmern in einem umfassenden Spannungsfeld steht. Mit Ausnahme des Spannungsfaktors wird der Betriebsbegriff von der herrschenden Meinung [3] ähnlich definiert. Hier wird jedoch das Verhältnis Betriebsrat - Arbeitgeber - Arbeitnehmer unter dem Blickwinkel der betrieblichen Kräfteverhältnisse [4] gesehen, so daß der Betriebsbegriff davon nicht unberührt bleiben kann. Die Existenz von Spannungen mußte in ihm zum Ausdruck kommen.

2. DIE HAFTUNGSFOLGEN

Da dem Betrieb Verbandseigenschaft abgeht, kann er nicht nach Organhaftungsgrundsätzen (§§ 89, 31 BGB) für Fehlsteuerungen des Betriebsrates haftbar ge-

---

1) Beer, Kybernetik und Management, S. 24; zum Verhältnis "Spannungsfeld" - "Solidarität" siehe unten Seite 91.

2) Beer, Kybernetik und Management, S. 25; Szymonski, Politica, Ziff. 2; Wieser in FAZ vom 12.11.1963, besonders im Abschnitt: "Das Verhalten komplexer Systeme" (S. 13).

3) Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 36; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 3 Anm. 2; Küchenhoff, Kommentar, Einl. S. XIII.

4) Küchenhoff, Betrieb 63, 766.

macht werden. Er scheidet mangels Rechtsfähigkeit [1] überhaupt als Haftungsträger aus.

II. DIE HAFTUNG DER BETRIEBSGEMEINSCHAFT

1. DER BEGRIFF "BETRIEBSGEMEINSCHAFT"

Umfaßt der Betriebsbegriff Arbeitgeber, Arbeitnehmer, bestimmte weitere Personen sowie sächliche und immaterielle Arbeitsmittel, so ist demgegenüber der Begriff der Betriebsgemeinschaft eingeschränkt. [2] Die Betriebsgemeinschaft schließt nur die im Betrieb tätigen Personen ein, ausgeklammert ist der Bestand an sächlichen und immateriellen Arbeitsmitteln.

Von dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehenden Spannungsfeld her gesehen, bedeutet das, daß auch das aus Spannungen resultierende Kraftfeld eingeschränkt ist. Das Netzwerk der im Betrieb wirkenden Kräfte zieht sich, was die Betriebsgemeinschaft angeht, nicht um die sächlichen und immateriellen Arbeitsmittel, sondern lediglich um die im Betrieb tätigen Personen. Zu diesen gehören außer dem Arbeitgeber und den Belegschaftsangehörigen die gesetzlichen Vertreter des Arbeitgebers sowie die in § 4 II BetrVG genannten Personen, die ansonsten nicht als Arbeitnehmer im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes gelten. [3] Zwischen den genannten Personen besteht ein aus dem betrieblichen Zusammenwirken entstandenes Gemeinschaftsverhältnis, das nicht unter die herkömmlichen, vom Bürgerlichen Recht entwickelten Personenzusammenfassungen, etwa Gesellschaft und Gemeinschaft, [4] eingereiht werden kann. Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht in der Gesellschaft eine Zusammenfassung von Personen, die einen gemeinsamen Zweck verfolgen. [5] Es wurde bereits dargelegt, [6] daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer keinen gemeinsamen Zweck verfolgen, da ihre Interessen verschiedener Art sind. Die Betriebsgemeinschaft kann demnach nicht als Gesellschaft verstanden werden. Ebenso scheidet das Institut der Rechtsgemeinschaft aus. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben kein gemeinsames Recht, das ihnen anteilmäßig [7] zustünde. Ebenso können Arbeitgeber und Arbeitnehmer

---

1) Siehe oben Seite 41, 42.
2) Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 38.
3) Dietz, Kommentar, § 4 Anm. 3.
4) §§ 705 ff, 741 ff BGB.
5) Gramm in Palandt, Kommentar, § 705 Anm. 2.
6) Seite 33, 6 - 8.
7) Gramm in Palandt, a.a.O., § 741 Anm. 5.

nicht lediglich als Vertragspartner gemäß §§ 611 ff BGB aufgefaßt werden. Eine solche individualistische Betrachtungsweise übersieht, daß die Arbeitnehmer nicht unverbunden dem Arbeitgeber gegenübertreten, vielmehr in die größere Gruppe ihrer Mitarbeitnehmer eingereiht sind, die wiederum mit dem Arbeitgeber zu gemeinsamem Wirken verbunden ist. [1] § 49 I BetrVG erhebt die beiderseitige Zusammenarbeit zur Rechtspflicht. Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft bestehende Produktions- und Schaffensgemeinschaft [2] will die unserer Zeit gestellte soziale Frage lösen, die nicht mehr allein darin besteht, den Arbeitnehmern einen angemessenen Lohn zu sichern, sondern sie am betrieblichen Geschehen zu beteiligen. [3] Durch die Beteiligungsrechte wirken die Arbeitnehmer an der Gestaltung des Betriebsgeschehens mit, sie unterstützen dadurch und vermittels ihrer auf den Arbeitsvertrag gegründeten Treuepflicht den Arbeitgeber.

Dazu steht nicht in Widerspruch, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Spannungsverhältnis stehen. Es macht gerade das Besondere der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung aus, daß Spannungen bestehen und trotzdem eine Zusammenarbeit erforderlich ist. Gegensätze trennen nicht nur, sie verbinden auch. Eine Synthese ist nicht möglich, ohne daß These und Antithese bestehen. Soll ein Betrieb erfolgreich sein, so müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in voller Erkenntnis ihrer verschiedenen Zielsetzungen zu gemeinsamer Arbeit verbinden. Und wenn Solidarität Verbundenheit [4] bedeutet, sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer solidarisch. Solidarität kann ja nicht nur als Verbundenheit durch Hilfe [5] verstanden werden, sondern auch als Verbundenheit durch Spannungen. Die Menschen wollen sich oft nicht nur bewußt helfen, sie helfen sich auch dadurch (unbewußt), daß sie ihre Interessengegensätze austragen. Entscheidend ist, daß die im jeweiligen Bereich wirkenden Kräfte sich einspielen und so zur vollen Entfaltung gelangen. [6]

Somit ist unter "Betriebsgemeinschaft" ein Gemeinschaftsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen, das sich als polbezogenes Spannungsfeld zur gegenseitigen Unterstützung darstellt. Diese Definition folgt der herkömm-

---

1) RG, Urt. v. 16.2.1926 in RGZ 113, 89.
2) Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 62.
3) Dietz, Kommentar, Vorbem. 2 zu § 1.
4) So RAG, Urt. v. 8.11.1936 in BenshSlg 11/111 mit Anmerkung von Dersch.
5) Küchenhoff, Betrieb 63, 767.
6) Küchenhoff, Betrieb 63, 766.

lichen Betrachtungsweise [1] mit Ausnahme des Spannungsfaktors. Dieser muß jedoch in die Definition mitaufgenommen werden, da er den Begriff der "Betriebsgemeinschaft" genauso wie den des "Betriebs" maßgeblich charakterisiert.

2. DIE HAFTUNGSFOLGEN

Die Betriebsgemeinschaft ist nicht rechtsfähig, somit ist sie auch keine Rechtspersönlichkeit. [2] Ferner weist sie keine körperschaftliche Verfassung auf, die sie nach außen und innen als Einheit erscheinen ließe. Sie ist vielmehr Teil der größeren Einheit "Betrieb". Als Verband kann sie deswegen nicht angesehen werden, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine gemeinsamen Zwecke verfolgen, wie dies für Verbandsmitglieder notwendig wäre. [3] Außerdem hat die Betriebsgemeinschaft keine Organe, die einen Gesamtwillen bilden und ausführen könnten. Betriebsrat und Betriebsversammlung als Arbeitnehmereinrichtungen scheiden hierfür aus, da sie in erster Linie Arbeitnehmerinteressen verfolgen und das Arbeitgeberwohl nur die Grenze ihrer Betätigung darstellt. Wegen mangelnder Verbandseigenschaft und infolge fehlender Rechtsfähigkeit haftet die Betriebsgemeinschaft nicht für den Betriebsrat nach Organhaftungsgrundsätzen (§§ 89, 31 BGB). Sie scheidet als Schadensersatzschuldner aus.

III. DIE HAFTUNG DES UNTERNEHMENS - BEGRIFF UND HAFTUNGSFOLGEN -

Das Unternehmen ist nicht mit dem Betrieb identisch. Es kann zwar aus einem einzigen Betrieb bestehen, genauso gut kann es aber auch mehrere Betriebe umfassen. [4] Demgemäß ist der Unternehmensbegriff der weitere Begriff. [5] Das Unternehmen unterscheidet sich vom Betrieb aber nicht nur durch die umfängliche Begrenzung, sondern auch durch die Zielsetzung. Der Betrieb verfolgt einen arbeitstechnischen Zweck, den Arbeitserfolg als rein technisches Ergebnis. [6] Das

---

1) BGH, Urt. v. 24.4.1952 in BGHZ 6, 4; Gester, a.a.O., S. 119, 120.
2) Galperin-Siebert, Kommentar, § 1 Anm. 63; Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 96; zum Verhältnis Rechtsfähigkeit - Rechtsperson siehe auch oben Seite 17.
3) Die Verbandsvoraussetzungen sind auf Seite 18 - 20 genannt.
4) Küchenhoff, Kommentar, § 46 Anm. 2; Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 97; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 152.
5) Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 96.
6) Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 33; Küchenhoff, Kommentar, § 46 Anm. 2.

Unternehmen hingegen strebt den produktiven Gesamterfolg an, der meist wirtschaftlicher Art sein wird, aber auch ideeller Art sein kann.[1] Die Leitung des Unternehmens liegt beim Unternehmer. Daran haben auch die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer nichts geändert. Der Unternehmer ist Träger des Direktionsrechtes,[2] wobei ihm der Betriebsrat lediglich als Ratgeber und Entscheidungsteilhaber zugeordnet ist. Er ist der Unternehmensinhaber, dem das Unternehmen zusteht. Das Unternehmen selbst hat keine eigene Rechtspersönlichkeit.[3] Trotzdem ist es rechtlich nicht ungegliedert. Es wird durch die wirtschaftliche Zielsetzung, auch wenn es mehrere Betriebe umfaßt, zu einer Einheit geformt. In ihm kehrt notwendigerweise das zwischen Arbeitgeber und Belegschaft bestehende Spannungsfeld wieder. Da jedoch das Unternehmen ein Bestandteil der Gesamtwirtschaft ist, somit über sich hinausweist, braucht das Vorhandensein des internen Spannungsfeldes im Gegensatz zu den nach innen gewendeten Begriffen von Betrieb und Betriebsgemeinschaft nicht in die Unternehmensdefinition miteinbezogen zu werden. Das Unternehmen stellt sich demgemäß als organisatorische Einheit dar, die wirtschaftlichen oder ideellen Zwecken dient, ohne daß es auf die Zahl der Betriebe ankäme.[4] Das Unternehmen haftet nicht für schädigende Fehlsteuerungen, sei es des Betriebsrates, sei es des Gesamtbetriebsrates, da es ihm an der Rechtsfähigkeit ermangelt. Dies steht im Einklang mit dem Betriebsverfassungsgesetz, das in § 1 eindeutig auf den Betrieb als Betätigungsfeld des Betriebsrates abstellt. Wenn schon der Betrieb nicht für Fehlsteuerungen des Betriebsrates haftet, kann auch das Unternehmen nicht Haftungsträger sein.[5]

---

1) Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 97 führt als Beispiel für ein ideelles Unternehmen das gemeinnützige Krankenhaus an.

2) Siehe oben Seite 31 u. Fußnote 3 jener Seite.

3) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 46 Anm. 5 spricht dem Unternehmen selbst Rechtspersönlichkeit zu; er grenzt nicht ab zwischen Unternehmen und Unternehmer. Klare Unterscheidung besonders bei Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 40.

4) So Hueck in Hueck-Nipperdey I, S. 97; Küchenhoff, Kommentar, § 46 Anm. 1 bezieht in den Unternehmensbegriff noch den unter einheitlicher Leitung zusammengefaßten Bestand von persönlichen und sachlichen Mitteln ein, was hier durch die Bezugnahme auf den Betriebsbegriff geschieht.

5) Küchenhoff, Betrieb 63, 769.

IV. DIE HAFTUNG DER GEWERKSCHAFT

1. DIE HAFTUNG DES GEWERKSCHAFTSBEAUFTRAGTEN

Gemäß § 31 BetrVG kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft zu den Sitzungen des Betriebsrates mit beratender Stimme zugezogen werden. Sofern er einen falschen Rat erteilt, dem das Betriebsratskollegium folgt, ergibt sich die Frage nach der Haftung des Gewerkschaftsbeauftragten und der Gewerkschaft. Gewerkschaftsbeauftragter und Gewerkschaft erteilen dem Betriebsrat Ratschläge, sie stimmen mit dem Betriebsrat nicht gleichberechtigt ab. Wenn sich der Betriebsrat seinerseits bei der Ausübung des Mitwirkungsrechtes als Ratgeber des Arbeitgebers betätigt,[1] liegt vom Rate her gesehen, zweifach gestufte Ratserteilung vor. Der Gewerkschaftsvertreter berät den Betriebsrat, der Betriebsrat berät den Arbeitgeber. Doch berät in diesem Fall nicht der Gewerkschaftsbeauftragte den Arbeitgeber. Zwischen Gewerkschaftsbeauftragten und Arbeitgeber besteht keine Ratshaftung, etwa aus dem Gesichtspunkt des § 676 BGB. Der Betriebsrat ist vielmehr trennendes und zugleich verbindendes Zwischenglied zwischen Gewerkschaftsbeauftragtem und Arbeitgeber. Er faßt auf Vorschlag des Gewerkschaftsbeauftragten völlig selbständig seine Beschlüsse, wie das seiner in sein Ermessen gestellten Steuerungstätigkeit entspricht. Der Gewerkschaftsbeauftragte erteilt einen gänzlich unverbindlichen Rat, für den weder er noch die Gewerkschaft gegenüber Dritten im Fall einer Fehlsteuerung des Betriebsrates haftet.[2] Nur das Betriebsratskollegium kommt für eine Haftung in Betracht.

2. DER RÜCKGRIFF DES BETRIEBSRATES AUF DEN GEWERKSCHAFTSBEAUFTRAGTEN UND DIE GEWERKSCHAFT

Eine andere Frage ist es, ob der Betriebsrat, wenn er wegen einer auf falsche gewerkschaftliche Beratung zurückgehenden schädigenden Steuerungstätigkeit in Anspruch genommen wird,[3] den Gewerkschaftsbeauftragten oder die Gewerkschaft regreßpflichtig machen kann.[4] Eine Haftbarkeit aus § 54 BGB kommt dabei nicht in Betracht, da Ratserteilung kein Rechtsgeschäft darstellt.[5] Ferner steht der Ge-

---

1) Küchenhoff, Kommentar, § 31 Anm. 3.

2) Sorge, ArbuR 53, 274.

3) Wie im 5. Kapitel dargelegt wird.

4) Zu dieser Frage ist, soweit ersichtlich, in der Literatur noch nicht Stellung genommen worden.

5) Gramm in Palandt, a.a.O., § 676 Anm. 1.

werkschaftsbeauftragte als Ratgeber zum Betriebsrat nicht in einer derart engen Rechtsbeziehung, daß eine Ratshaftung gerechtfertigt wäre. Grundsätzlich ist nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches - § 676 BGB - der Ratgeber von rechtlicher Verantwortung frei, es sei denn, er wäre auf Grund enger Rechtsbeziehungen, wie Vertrag, dem Ratempfänger zu besonderer Sorgfalt verpflichtet oder der falsche Rat würde den Tatbestand einer unerlaubten Handlung erfüllen. Lediglich auf Grund seiner Teilnahme an den Betriebsratssitzungen kann den Gewerkschaftsbeauftragten keine besondere Sorgfaltspflicht treffen, da dadurch keine engen Rechtsbindungen geschaffen werden. Eine unerlaubte Handlung im Sinn der §§ 823 ff BGB wird in nur seltenen Fällen vorliegen, so daß der Gewerkschaftsbeauftragte für einen falschen Rat im Regelfall nicht verantwortlich ist.

In engen rechtlichen Beziehungen zum Betriebsrat stehen hingegen die Gewerkschaften. Betriebsrat und Gewerkschaften sind beide Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, verschieden ist nur ihr Betätigungsraum. Der Betriebsrat nimmt die Belange der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes wahr (§ 1 BetrVG), die Gewerkschaften vertreten die Gesamtinteressen ihrer Mitglieder innerhalb der Volkswirtschaft.[1] Beispielsweise sind sie Tarifpartner eines oder mehrerer Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände (§ 2 I TVG).[2] Dadurch, daß sie die Interessen bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern insgesamt wahrnehmen, vertreten sie gleichzeitig die Interessen der Arbeitnehmer der einzelnen Betriebe.[3] Betriebsrat und Gewerkschaften begegnen sich somit in ihrer gemeinsamen Aufgabe, für die Belange der Belegschaftsmitglieder tätig zu werden.

Ihre rechtliche Verbundenheit manifestiert sich im Betriebsverfassungsgesetz. Gemäß § 45 BetrVG können sie gemeinsam in Betriebsversammlungen auftreten, zu denen Gewerkschaftsbeauftragte als Berater zuzuziehen sind. Gemäß § 49 BetrVG wirken Betriebsrat und Gewerkschaften - neben dem Arbeitgeber - zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen. Somit ist es auch gerechtfertigt, die Gewerkschaften gegenüber ihrem Interessenpartner Betriebsrat aus § 676 BGB haften zu lassen.

Diese Haftungsbegründung bedarf jedoch eines Zwischengliedes, da nicht die Gewerkschaft als solche, sondern ihr Beauftragter tätig wird. Hierbei ist nach rechtsfähigen und nichtrechtsfähigen Gewerkschaften zu unterscheiden.[4] Eine

---

1) Galperin-Siebert, Kommentar, § 2 Anm. 12.

2) Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 (WiG Bl. 1949 S. 55) in der Fassung des Bundesgesetzes vom 11.1.1952 (BGBl 1952 I S. 19).

3) Galperin-Siebert, Kommentar, § 2 Anm. 4.

4) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 659, wobei nahezu sämtliche Gewerkschaften nichtrechtsfähige Vereine sind.

rechtsfähige Gewerkschaft [1] haftet für den falschen Rat eines Gewerkschaftsbeauftragten nach § 31 BGB, wenn dieser satzungsmässiger Vertreter ist. [2] Bei einem anderen als satzungsmässigen Organ kommt Gewerkschaftshaftung nur über § 831 in Betracht. Der Gewerkschaftsbeauftragte muß Verrichtungsgehilfe sein, er muß rechtswidrig, braucht aber nicht schuldhaft gehandelt zu haben. [3] Der Gewerkschaft steht der Entlastungsbeweis offen, wenn sie bei Auswahl und Leitung ihres Beauftragten die erforderliche Sorgfalt beobachtet hat oder der Kausalzusammenhang [4] zwischen ihrem Verschulden bei Auswahl und Leitung des Beauftragten und der falschen Ratserteilung fehlt. Der Regelfall ist jedoch, daß die Gewerkschaft einen nichtrechtsfähigen Verein darstellt. Danach besteht keine besondere gesetzliche Haftung für verfassungsmässige Organe. Die Haftungsvorschrift des rechtsfähigen Vereins - § 31 BGB - wird in zunehmendem Maß analog auf nichtrechtsfähige Gewerkschaften angewendet. [5] Diese Auffassung stützt sich darauf, daß bei rechtswidrigen Streiks hohe Schadensersatzforderungen entstehen, bei denen der Gewerkschaft nicht die Möglichkeit des Entlastungsbeweises nach § 831 BGB gegeben sein dürfe. Außerdem seien die Gewerkschaften juristischen Personen angenähert, da sie mit Rechten und Pflichten, die den Verbänden eigentümlich sind, im öffentlichen Leben auftreten, besonders Tariffähigkeit gemäß § 2 I TVG haben. [6] Dieser Argumentation für die Anwendung von § 31 BGB steht die gesetzliche Regelung entgegen. Auf nicht-rechtsfähige Vereine, wie sie im Regelfall die Gewerkschaften darstellen, sind die Regeln des Gesellschaftsrechts (§§ 705 ff BGB) anzuwenden (§ 54 BGB). Damit ist § 31 BGB ausgeschlossen. Bei einer Ratserteilung durch den Gewerkschaftsbeauftragten, die sich als unerlaubte Handlung darstellt, kann nur § 831 BGB eine Haftung der Gewerkschaft begründen. Der Gewerkschaft ist hier

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 60; Siebert, BB 50, 846. Dies stellt jedoch die Ausnahme dar, siehe Fußnote 4 Seite 49.

2) Dies trifft jedoch nur für den Fall zu, daß der Gewerkschaftsbeauftragte durch seine Beratung eine unerlaubte Handlung nach §§ 823 ff BGB begangen hat.

3) RG, Urt. v. 7.12.1933 in RGZ 142, 368; BGH, Urt. v. 25.10.1951 in BGHZ 4, 3.

4) Dazu siehe das zitierte BGH-Urteil vom 25.10.1951 in BGHZ 4, 3 (4).

5) Meistens im Zusammenhang mit Fragen des Streiks: OLG Hamburg, Urt. v. 8.4.1924 in JW 24, 1882; Coing in Staudinger, Kommentar, I. Bd., § 54 Anm. 53; Denecke u. Oegg in RGRK, § 54 Anm. 6; Lehmann, Allg. Teil § 60 VII 5a; Nikisch, Arbeitsrecht 1951, 281; Bulla, RdA 50, 431; Siebert, BB 50, 846.

6) LAG Frankfurt, Urt. v. 18.9.1950 in BB 50, 702 mit zustimmender Besprechung von Siebert in BB 50, 846, 847; weitere Literatur auf Seite 24, Fußnote 2.

zwar die Entlastungsmöglichkeit gegeben, wenn sie nachweist, daß sie bei der Auswahl und Leitung des Gewerkschaftsbeauftragten die erforderliche Sorgfalt beobachtet hat. Die Anforderungen an diesen Entlastungsbeweis werden aber entsprechend der wichtigen Stellung der Gewerkschaften im öffentlichen Leben streng sein müssen. [1] Unter diesen Voraussetzungen ist dem Betriebsrat ein Rückgriff für fehlerhafte Raterteilung des Gewerkschaftsbeauftragten an der Gewerkschaft möglich. Die Gewerkschaft haftet dem Betriebsrat zunächst auf Schadensersatz gemäß § 831 BGB. Dieser beinhaltet nach § 249 BGB die Verpflichtung, den Betriebsrat so zu stellen, wie dieser stehen würde, wenn die Gewerkschaft bei Auswahl und Leitung ihres Beauftragten sorgfältig gehandelt hätte. Der Betriebsrat hat somit Anspruch darauf, von seiner Schadenersatzverpflichtung freigestellt zu werden. Sofern er gegenüber der Gewerkschaft seinen Befreiungsanspruch geltend gemacht hat, braucht er sich von Dritten nicht in Anspruch nehmen zu lassen. Unmittelbar haftet die Gewerkschaft nicht dritten Personen für schädigende Steuerungstätigkeit des Betriebsrates. [2]

V. DIE HAFTUNG DES STAATES

Der Betriebsrat ist kein verfassungsmäßig berufener Vertreter des Staates, er ist gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer und von diesen durch Wahl zu seiner Steuerungstätigkeit berufen. Somit haftet der Staat - Bund oder Land - nicht für Handlungen des Betriebsrates nach §§ 89, 31 BGB. Aus denselben Gründen ist der Betriebsrat nicht Verrichtungsgehilfe des Staates gemäß § 831 BGB. Der Staat hat den Betriebsrat nicht zu einer Verrichtung bestellt, er hat durch das Betriebsverfassungsgesetz nur die Grundlagen für die Wahl des Betriebsrates seitens der Arbeitnehmer geschaffen. [3]

Ferner ist die Haftung des Staates für Fehlsteuerungen des Betriebsrates nach Art. 34 GG, § 839 BGB zu erörtern. § 839 BGB bezieht sich seinem Wortlaut nach auf Beamte. Doch hat der Beamtenbegriff für die Frage der Staatshaftung eine erhebliche Ausweitung erfahren. "Beamter" ist nicht nur der Beamte im staatsrechtlichen Sinn, sondern als Beamte im Sinn des § 839 BGB gelten nach der Rechtsprechung des Reichsgerichts [4] alle Personen, denen der Staat oder eine dazu be-

---

1) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 663.

2) Sorge, ArbuR 53, 274.

3) Sorge, ArbuR 53, 273.

4) RG, Urt. v. 7.11.1933 in RGZ 142, 190, 196; Urt. v. 8.5.1936 in RGZ 151, 385, 386, 387; Urt. v. 27.9.1940 in RGZ 165, 99.

fugte Körperschaft hoheitliche Gewalt verleiht. In diesem Sinn ist auch Art. 34 GG zu verstehen, der den Staat zum Haftungsschuldner macht, wenn "jemand" die dem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht verletzt. Die Steuerungstätigkeit des Betriebsrates könnte als Ausübung hoheitlicher Gewalt qualifiziert werden, wenn man auf den Begriff "Betriebsverfassungsrecht" abstellt. [1] Verfassungsrecht ist öffentliches Recht. Doch braucht der Begriff "Verfassung" in "Betriebsverfassungsrecht" nicht nur als Staatsverfassung verstanden sein, er bedeutet im weitesten Sinn "Aufbau", "Konstitution", "Organisation" [2] und gibt keinen Anhaltspunkt für die Rechtsnatur der Normen, die sich auf den Betriebsrat beziehen. Der Auffassung des Reichsgerichts, [3] der Betriebsrat übe hoheitliche Gewalt aus, weil er der Arbeitnehmerschaft auf öffentlich-rechtlicher Grundlage, nämlich aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes, Schutz gewährt, ist entgegenzuhalten, daß eine gesetzliche Grundlage noch keinen Beweis für die öffentlich-rechtliche Natur der Einrichtung darstellt. Im Gesellschaftsrecht beispielsweise sind manche Organe zwingend durch Gesetz vorgeschrieben, so der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft oder einer Genossenschaft. Daraus ist aber nicht zu folgern, daß diese Einrichtung öffentlich-rechtlicher Natur seien. Auch besteht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sowie zwischen Betriebsrat und Belegschaft kein Über- und Unterordnungsverhältnis. [4] Im Bereich der Mitbestimmung tritt der Betriebsrat gleichberechtigt neben den Arbeitgeber, im Bereich der Mitwirkung ist er unabhängiger Ratgeber des Arbeitgebers. Das manifestiert sich insbesondere, wenn Betriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließen. Als Vertragspartner stehen sie auf gleicher Ebene. Im Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer besteht ebenfalls nicht der Zustand der Über- und Unterordnung. [5] Zwar wirkt eine vom Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung für und gegen die einzelnen Arbeitnehmer; es kann somit wesentlich in die Rechtsstellung des einzelnen eingegriffen werden. Doch liegt dieser Eingriff letztlich im freien Willensentschluß des Arbeitnehmers. [6] Der Arbeitnehmer entscheidet, ob er in den Betrieb eintreten, oder, wenn er ihm schon angehört, ob er weiterhin im selben Betrieb verbleiben will. Der Einzelarbeiter steht freiwillig zu einer Betriebsvereinbarung, die sein

---

1) Küchenhoff, RdA 1962, 370; ders. Betrieb 63, 765 l. Sp.

2) Sanders-Wülfing, Handwörterbuch, S. 762; Paul, Deutsches Wörterbuch; Weigand, Deutsches Wörterbuch II, L - Z; siehe auch Wortlaut des § 25 BGB.

3) RG, Urt. v. 23.10.1925 in RGZ 111, 414.

4) Neumann-Duesberg, NJW 54, 619; Forsthoff, a.a.O., S. 98; Siebert in Soergel-Siebert, I Einl. 53; Jellinek, Staatslehre, S. 384; Wolff, Verwaltungsrecht, S. 84.

5) Neumann-Duesberg, NJW 54, 619; Sorge, ArbuR 53, 273.

6) A. A. Dietz, Kommentar, § 1 Anm. 18.

gesetzlicher Vertreter "Betriebsrat" für ihn abgeschlossen hat. Nach allem übt der Betriebsrat - trotz seiner Amtsbezeichnung in den §§ 21, 24, 26 BetrVG - kein öffentliches Amt [1] aus, wie es für die Staatshaftung nach Art. 34 GG, § 839 BGB notwendig ist. Der Staat scheidet als Schadensersatzschuldner bei Fehlsteuerungen des Betriebsrates [2] aus.

1) LAG Düsseldorf v. 22.4.1952 in AP 53 Nr. 194; Neumann-Duesberg, NJW 54, 617, 620; Gramm, RWP Betriebsverfassung VII; Groß, ArbuR 53, 71, 73; Sorge, ArbuR 53, 274.

2) Sorge, ArbuR 53, 274.

5. KAPITEL

DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES

Nachdem weder Arbeitnehmer und Arbeitgeber noch Betrieb, Betriebsgemeinschaft, Unternehmen, Gewerkschaft und Staat für schädigende Betriebsratshandlungen haften, kommt schließlich als Haftungsträger der Betriebsrat selbst in Betracht. Somit ist es erforderlich, die Rechtsnatur des Betriebsrates zu untersuchen.

I. DIE RECHTSNATUR DES BETRIEBSRATES

1. DER DUALISMUS IN DER BETRIEBSRATSBETRACHTUNG

Der Betriebsrat wurde bereits gekennzeichnet als gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer [1] und als Ratgeber und Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers. [2] Es liegt daher nahe, dem Betriebsrat eine Doppelnatur zuzuweisen, wie das von Krause [3] und Galperin [4] geschehen ist. Eine solche Lösung will jedoch nicht befriedigen, da sie allzu konstruiert und wenig natürlich erscheint. Ein Rechtsinstitut wird nur dann in seinem Wesen voll erfaßt, wenn es ganzheitlich [5] gesehen wird.

Einer ganzheitlichen Betrachtungsweise kommen die Theorien nahe, die im Betriebsrat einen gesetzlichen Verwalter [6] sehen.

Zum Vergleich wurden Testamentsvollstrecker, Konkurs-, Zwangs- und Nachlaßverwalter und auch Mietervertretung nach § 17 Reichsmietengesetz [7] und Vertretung der Gläubiger nach dem Schuldverschreibungsgesetz [8] herangezogen. Die beiden letzteren Rechtsfiguren können sofort ausgeschieden werden, da Mieterrat und Vertretung der Schuldverschreibungsgläubiger privatrechtlich beauftragte Vertreter sind, während der Betriebsrat einen gesetzlichen Vertreter darstellt. Ein Vergleich mit dem Testamentsvollstrecker scheitert daran, daß

---

1) Siehe oben S. 22 - 24.
2) Siehe oben S. 34.
3) BB 51, 679; siehe auch S. 29.
4) Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 6b.
5) Küchenhoff, Betrieb 63, 765.
6) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 237.
7) Vom 24.3.1922 (RGBl 1922 S. 273 - 279).
8) Vom 4.12.1899 (RGBl 1899 S. 691 - 698).

Grundlage seiner Tätigkeit eine letztwillige Verfügung ist (§§ 2197, 2200 BGB) und bei entsprechender Bestimmung in dieser Verfügung der Testamentsvollstrekker den Weisungen der Erben unterworfen ist. Der Betriebsrat hingegen - auf Grund betriebsverfassungsrechtlicher Ermächtigung tätig - ist gegenüber Belegschaft und Arbeitgeber weisungsfrei. Dem Konkurs-, Zwangs- und Nachlaßverwalter kann der Betriebsrat deswegen nicht gleichgestellt werden, da genannte Treugutsverwalter primär Vermögensinteressen wahrzunehmen haben, der Betriebsrat hingegen an der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers teilnimmt (Mitbestimmungsrecht) oder sie beeinflussen will (Mitwirkungsrecht). Die genannten Rechtsfiguren sind demnach nicht geeignet, den Dualismus zwischen Vertreter- und Ratgeber- bzw. Entscheidungsteilhaberfunktion des Betriebsrates mitzuumfassen. Andererseits darf nicht einseitig auf die Vertretungsfunktion [1] oder die Ratgeber- und Entscheidungsteilhaberfunktion [2] des Betriebsrates abgestellt werden. Der Betriebsrat ist sowohl auf die Arbeitnehmer als auch auf den Arbeitgeber hin orientiert. Der Dualismus in der Betrachtung der Rechtsnatur des Betriebsrates kann nicht dadurch aufgelöst werden, daß eine Funktion des Betriebsrates, sei es seine Vertreter-, sei es seine Ratgeber- und Entscheidungsteilhabereigenschaft, vernachlässigt wird. Da jedoch beide Funktionen zunächst unvereinbar scheinen, soll im Zuge einer dynamischen Betrachtungsweise weniger auf die Eigenschaften des Betriebsrates als auf seine Handlungsweise abgestellt werden. Es wurde bereits festgestellt, [3] daß der Betriebsrat eine Steuerungstätigkeit ausübt, die innerhalb allgemeiner und besonderer Ermessensgrenzen die Interessen der Arbeitnehmer verfolgt und den Spannungsausgleich im Betrieb zum Ziel hat. Die Tätigkeit des Betriebsrates ist somit unter dem Gesichtspunkt der Steuerung zwischen den beiden Polen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen. Spannung, Pol, Steuerung sind nicht Begriffe der juristischen Sprache. Sie entstammen vielmehr dem Sprachgebrauch des Naturwissenschaftlers, womit jedoch nicht gesagt ist, daß sie vom Juristen nicht verwendet werden dürfen.

---

1) So die herrschende Meinung, Seite 22 ff.

2) Küchenhoff, RdA 62, 373 sieht in den Betriebsräten nicht nur "Räte", sondern auch, wie aus Betrieb 63, 768 hervorgeht, "Repräsentanten".

3) Seite 11.

2. DIE GRUNDBEGRIFFE DER KYBERNETIK

Die junge Wisschenschaft der Kybernetik [1] hat es unternommen, ursprünglich dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich vorbehaltene Begriffe anderen Disziplinen nutzbar zu machen. Sie geht von der Erkenntnis aus, daß unter den Wissenschaften Querverbindungen bestehen. [2] Mögen die Begriffe der einzelnen Wissenschaften auch verschieden sein, die menschlichen Denkformen sind doch allen Wissensgebieten weitgehend gemeinsam. Somit ist es naheliegend, überall dort, wo Kräfte und Energien auftreten, ähnliche Überlegungen anzustellen.

Energien spielen eine bedeutende Rolle in Physik und Chemie, Energien treten im Zusammenleben der Völker auf und führen möglicherweise zu kriegerischen Auseinandersetzungen, zündende Ideen, die in Energien umgesetzt werden, bestimmen den Lauf der Geschichte, im Lebendes einzelnen spricht man von schöpferischer und verbrecherischer Energie, Energie braucht der Unternehmer, um seinen Betrieb zu lenken, ohne Energie kommt auch der Arbeitnehmer nicht aus, wenn er produktiv sein will. [3] Energien und Kräfte müssen gesteuert werden, wenn sie nicht Unordnung stiften sollen. Am sinnfälligsten ist dies bei der Kernenergie, die, vernünftig verwendet, dem Frieden und dem Fortschritt dient, sich selbst überlassen oder zur Zerstörung mißbraucht, sich verheerend auswirkt. Dem Begriff der Energie entspricht somit der der Steuerung, wie etwa mit dem Freiheitsgedanken der Begriff der Grenze korrespondiert. Eine Steuerung ist umso notwendiger, wenn Kräfte und Energien sich gegenseitig nicht ausweichen können. Dies ist der Fall, wenn ein geschlossenes System vorliegt, das miteinander in Kommunikation stehende Teile umfaßt und in gewisser Beziehung ein einheitliches Ganzes bildet. [4] Die wirkenden Kräfte erzeugen, da ein Ventil fehlt, einen Spannungszustand, der sowohl die Möglichkeit des Chaos als auch die der Harmonie

---

1) Wiener und seine Mitarbeiter haben 1947 diesen Namen für die Kybernetik festgelegt. Er leitet sich ab vom griechischen κυβερνητης, Steuermann, verwandt englisch "governor", französisch "gouverneur".

2) Beer, a.a.O., S. 15; Wieser in FAZ vom 12.11.1963, S. 13 bezeichnet die Kybernetik als einen "jener Kondensationspunkte im intellektuellen Raum, an dem sich der gestaltlose Nebel des Einzelwissens und der Spekulation hoffnungsvoll niederschlägt".

3) Beer, a.a.O., S. 12.

4) Beer, a.a.O., S. 25.

in sich birgt; der genannte Spannungszustand ist unstabil, er muß aber im Interesse voller Ausnützung der Kräfte [1] in den Zustand der Stabilität aufgelöst werden. Dies geschieht nicht von selbst, vielmehr ist ein Regelmechanismus nötig, der die zwischen den Polen bestehenden Spannungslinien ordnet.

Im Zustand der Ordnung liegt ein Netzwerk von Kräften vor, das alle im Spannungsfeld liegenden Teile umfaßt (= Konnektivität). [2] Das Netzwerk ist nicht statisch zu denken, vielmehr ist es als Folge der wechselnden Kräfte und Spannungen selbst Veränderungen unterworfen. Aufgabe des Regelwerkes ist es, die wechselnden Kräfteverhältnisse zu registrieren und die entstandenen Spannungen zum Ausgleich zu bringen. Letzten Endes soll der Zustand der Entropie herbeigeführt werden; dieser besteht in der Tendenz eines Systems, bei einer gleichmäßigen Verteilung der Energie zur Ruhe zu kommen. [3] Je komplizierter, komplexer ein System ist, umso differenzierter muß auch das Regelwerk sein. Lediglich aus sich heraus kann das Regelwerk jedoch seine Aufgabe nicht bewältigen. Das Regelwerk ist von Führungsgrößen abhängig, nach denen es sich orientieren kann. Die Führungsgrößen vermitteln ihm einen Soll-Wert des Zustandes, der dem System gegeben werden soll. Am Soll-Wert ist der jeweilige Ist-Wert zu messen und danach einzustellen.

3. DER BETRIEBSRAT - EIN ARBEITNEHMERBEZOGENES REGELWERK

Obige Gedankengänge können in einem übertragenen Sinn auf die Vorgänge im Betrieb, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkräften bestimmt sind, angewendet werden. Dies geschieht nicht mit dem Ziel, soziologische Erscheinungen auf Betriebsebene zu erklären; die strenge Trennung zwischen Faktischem und Rechtlichem [4] soll weiterhin beibehalten werden. Vielmehr wird die kybernetische Betrachtungsweise als Denkstil [5] aufgefaßt. Daß dieser Denkstil auch in der Soziologie verwendet wird, [6] bedeutet nicht, daß nun mit soziologischen

---

1) Küchenhoff, Betrieb 63, 766.
2) Vgl. oben S. 43.
3) Beer, a.a.O., S. 47; Szymonski, Politica, Ziff. 2.
4) Kaufmann, Freirechtsbewegung - lebendig oder tot? JuS 65, 1 (2).
5) Wieser in FAZ vom 12.11.1963, S. 13 spricht von einer neuen Art der Weltbetrachtung; siehe auch Beer, a.a.O., S. 10, 13, 15 und Berges, Der Prozeß als Gefüge, NJW 65/1508.
6) Beer, a.a.O., S. 21.

Maßstäben juristische Fragen gelöst werden sollen.[1] Es bedeutet aber auch nicht, daß durch die Verwendung in der Soziologie die Kybernetik als juristisches Erkenntnismittel ausscheidet.[2]

In kybernetischen Begriffen ausgedrückt, stellt sich der Betrieb als System dar, Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben als Spannungspole zu gelten, zwischen denen ein Spannungsfeld besteht.[3] Um dieses Spannungsfeld in stabile Entropie zu bringen, wird ein Regelwerk benötigt, das im Betriebsrat zu sehen ist. Dieser übt an Hand der Führungsgrößen Betriebswohl, Arbeitnehmerwohl, Gemeinwohl eine Steuerungstätigkeit aus und bringt so Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkräfte zur vollen Ausnützung. Auf die volle Verwertung der betrieblichen Kräfte stellt besonders Küchenhoff[4] ab. Er sieht durch Hilfe, wechselseitige Fürsorge, Treue, Rücksicht dieses Ziel erreicht. Durch diese Grundsätze seien Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander verbunden, solidarisch. Hilfe, Fürsorge, Treue, Rücksicht einen sicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Darüberhinaus kann aber ihre Verbundenheit weiter im Elementaren[5] angesetzt werden. Auch gegensätzliche Kräfte tragen dazu bei, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verbinden. Zwischen diesen gegensätzlichen Kräften hat der Betriebsrat als Regelwerk zu vermitteln. Er stellt jedoch nicht den Idealfall eines Regelwerkes dar, der im neutralen Makler[6] zu sehen wäre. Er nimmt keine Mittlerstellung ein in dem Sinne, daß er auf halber Distanz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stünde. Der Betriebsrat steht auf Arbeitnehmerseite, da er mit seiner Steuerungstätigkeit Arbeitnehmerinteressen verfolgt. Deswegen darf er jedoch nicht die Belange des Arbeitgebers vernachlässigen. Am besten kann man den Betriebsrat als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk bezeichnen. Diese Qualifizierung schließt die Doppelfunktion des Betriebsrates als

---

1) Vgl. Kaufmann, a.a.O., S. 2: "... die Stelle der dogmatischen Jurisprudenz wird die - naturwissenschaftlich betriebene - Rechtssoziologie niemals einnehmen können".

2) Gegen die hier vertretene Ansicht kann nicht Kaufmann, a.a.O., S. 2 ins Feld geführt werden: "Die Rechtswissenschaft ist nun einmal keine Naturwissenschaft und daher kann die naturwissenschaftliche Methode auch nicht eo ipso die Methode der Rechtswissenschaft sein". Die Kybernetik soll nicht als Methode verwendet werden, sondern als Betrachtungsweise.

3) Im Zuge eines induktiven Vorgehens muß diese Wiederholhung von S. 43. gebracht werden.

4) Betrieb, 63, 766 r. Sp.

5) Vergleiche Goethe, Faust I 1. Vers 1233: "Es sollte stehen: Im Anfang war die Kraft"!

6) Gester, a.a.O., S. 138, 154 weist für den Betriebsrat nach, daß Makler- und Schlichterstellung ausscheiden.

gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer und Ratgeber bzw. Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers in sich. Der Betriebsrat wird nicht mehr als Doppelwesen betrachtet, vielmehr erscheint seine Doppelfunktion als Ausprägung seiner Rechtsnatur [1] als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk.

4. DIE BETRIEBSRATSMITGLIEDER ALS HAFTUNGSSCHULDNER UND IHRE GLÄUBIGER

Das Regelwerk Betriebsrat ist nicht rechtsfähig und kann folglich als Kollegium nicht Schadensersatzschuldner sein. [2] Ob die einzelnen Betriebsratsmitglieder Haftungsträger sein können, hängt davon ab, ob das Betriebsratskollegium einen Verband darstellt, aus dem die Betriebsratsmitglieder für Haftungszwecke nicht herausgenommen werden dürfen. Als Verbandsaussetzungen wurden genannt: [3] Unabhängigkeit vom Mitgliederwechsel, gemeinsame Zweckverfolgung, Organe, die den Gesamtwillen des Verbandes bilden und ausführen, körperschaftliche Verfassung. Der Betriebsrat ist nicht unabhängig vom Mitgliederwechsel, wie § 22 I b BetrVG zeigt. Nach dieser Vorschrift muß der Betriebsrat neu gewählt werden, wenn die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintritt sämtlicher Ersatzmitglieder unter das vorgeschriebene Minimum sinkt. Ferner weist der Betriebsrat keine körperschaftliche Verfassung auf, [4] da keine Vorschriften ersichtlich sind, die den Betriebsrat nach außen als einheitliches Ganzes erscheinen lassen. Die Geschäftsordnung, die sich der Betriebsrat gemäß § 36 BetrVG geben kann, stellt kein Verbandsorganisationsstatut [4] dar, sondern regelt nur den reibungslosen Ablauf der internen Geschäftsvorgänge. Schließlich ist der Betriebsratsvorsitzende nicht Organ des Betriebsrates, da andernfalls die zum Schadensersatz verpflichtenden Handlungen des Vorsitzenden nach § 31 BGB dem ganzen Betriebsrat zuzurechnen wären. [5] Dies kann aber nicht richtig sein, da dem Betriebsrat die Rechtsfähigkeit

---

1) Diese einheitliche Auffassung wirkt sich, wenn man die Haftung betrachtet, dahin aus, daß der Betriebsrat nun für jede Fehlsteuerung im Betrieb, d. h. im Innenverhältnis, in gleicher Weise haftet; im Außenverhältnis, d. h. zu betriebsfremden Dritten, liegt keine Steuerungstätigkeit vor.

2) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 697; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 334 und NJW 54, 620; Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 8; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 32 Anm. 17; Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 28.

3) Gester, a. a. O., S. 64; Seite 18 - 20.

4) Gester, a. a. O., S. 64; Seite 18 - 20.

5) Krause, BB 51, 677.

fehlt, er somit als Kollegium nicht haften kann. Der Betriebsrat stellt demnach keinen Verband [1] dar. Nur die einzelnen Betriebsratsmitglieder können als Schadensersatzschuldner für schädigende Fehlsteuerungen in Betracht kommen. [2] Dies steht im Einklang mit den Grundsätzen des Zivilrechts. Bei den nichtrechtsfähigen Personenmehrheiten, denen der Verbandscharakter fehlt, haftet ebenfalls nicht die Zusammenfassung der Mitglieder, sondern die einzelnen Mitglieder selbst haben für Fehlhandlungen einzustehen (so §§ 54, 705, 427 BGB). Der Geschädigte kann jedes an der Beschlußfassung beteiligte Betriebsratsmitglied in analoger Anwendung des § 830 I 2 BGB auf Ersatz des vollen Schadens in Anspruch nehmen. [3] Jeder Verklagte kann sich aber auch exkulpieren; in diesem Fall braucht er Abstimmungsgeheimnis und Schweigepflicht (§ 55 BetrVG) nicht zu wahren. [4]

Ebenso wie untersucht wurde, ob der Betriebsrat als solcher haften kann, muß geprüft werden, ob die möglichen Gläubiger die rechtliche Fähigkeit haben, Ansprüche geltend zu machen. Der Arbeitgeber und Dritte sind sicher in der Lage, Ansprüche zu erheben. Für die Belegschaft kann dies nicht angenommen werden, da den Arbeitnehmern in ihrer Gesamtheit keine Rechtsfähigkeit zukommt. [5] Die Belegschaft als solche kann somit nicht Trägerin eventueller Schadensersatzansprüche sein, sondern nur die einzelnen Arbeitnehmer in ihr. Das ist auch folgerichtig, wenn man die Haftungsunfähigkeit der Belegschaft in Betracht zieht. Wer nicht zu haften braucht, kann auch nicht Vermögenswerte ansammeln. Die Gefahr des unredlichen Erwerbs wäre zu groß.

II. DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES GEGENÜBER DEN ARBEITNEHMERN

1. VERTRAGLICHE HAFTUNGSTATBESTÄNDE

a) Organhaftung

Fügt der Betriebsrat einem Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit Schaden zu, so haftet er nicht nach den Grundsätzen über die Organhaftung. Krause [6] will für das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer die für die Beziehung Vorstand-Aktienge-

---

1) Ausdrücklich Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 8.
2) Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 9; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 334.
3) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 337.
4) Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 28.
5) Siehe oben Seite 16.
6) BB 51, 677.

sellschaft geltende Vorschrift des § 84 AktG a F analog anwenden, die den Vorstand gegenüber der Aktiengesellschaft bei einer Obliegenheitsverletzung schadensersatzpflichtig macht, hier somit den Betriebsrat gegenüber den Arbeitnehmern zum Schadensersatz verpflichten würde. Dies ist jedoch nicht möglich, weil der Betriebsrat zum einen nicht Organ der Belegschaft, sondern deren gesetzlicher Vertreter ist; zum anderen müßte der Betriebsrat, wenn er Organ wäre, der Belegschaft als solcher haften, die aber nicht rechtsfähig und somit nicht haftungsfähig ist. Für die Haftung der einzelnen Arbeitnehmer bleibt somit kein Raum.

Ocker [1] vertritt die Theorie Krauses mit einer etwas anderen Begründung. Er sieht den Betriebsrat als Organ an, das zur Belegschaft in einer doppelten Rechtsbeziehung steht. Zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern sei ein Bestellungsverhältnis gegeben, gleichzeitig aber auch ein Anstellungsverhältnis. Die Bestellung des Betriebsrates durch die Wahl sei ein einseitiger, körperschaftlicher Akt, der dem Betriebsrat die Rechtsmacht verleiht, die Beteiligungsrechte für die Belegschaft nach außen wahrzunehmen. Sie sei mit der Bestellung des Vorstandes im Aktienrecht zu vergleichen, der dadurch Vertretungsmacht für die Belegschaft nach außen erlange. Hand in Hand mit der Bestellung des Betriebsrates durch die Wahl gehe seine Anstellung. Diese beruhe auf dem Gesetz und weise Ähnlichkeit mit der Anstellung des Vorstandes im Aktienrecht auf. Durch die Anstellung werde die Geschäftsführungsbefugnis nach innen verliehen, beim Vorstand gegenüber der AG, beim Betriebsrat gegenüber den Arbeitnehmern. Der Begründung Ockers ist entgegenzuhalten, daß der Betriebsrat kein Organ der Belegschaft darstellt.

Die Unterscheidung Ockers in Anstellungs- und Bestellungsverhältnis will nicht überzeugen. Die Betriebsratswahl stellt einen einheitlichen Vorgang dar, der nicht künstlich in Teile zerlegt werden darf. Hierfür besteht auch keine Veranlassung, da der Betriebsrat nicht mit dem Organ "Vorstand" einer AG vergleichbar ist. Der Betriebsrat ist gesetzlicher Vertreter der Belegschaft. Er kann zu ihr auch deswegen nicht in einem Anstellungsverhältnis stehen, weil die Belegschaft nicht rechtsfähig ist und somit auch nicht Partner eines gesetzlichen Anstellungsverhältnisses sein kann. Somit ist auch die modifizierte Organ-Theorie Ockers von dem hier vertretenen Standpunkt aus nicht haltbar.

---

1) a.a.O., S. 132, 133.

b) Auftrag und Geschäftsbesorgung

Ferner ist die Haftung des Betriebsrates aus Auftrag (§ 662 BGB) oder Geschäftsbesorgungsvertrag (§ 675 BGB) in Betracht zu ziehen.[1] Auf der Seite der Belegschaft kommen als Vertragsschließende nur die einzelnen Arbeitnehmer in Frage, da die Belegschaft in ihrer Gesamtheit nicht Rechte und Pflichten aus solchen Verträgen haben kann. Aber auch die Einzelarbeitnehmer stehen zum Betriebsrat nicht in rechtsgeschäftlichen Beziehungen der oben erwähnten Art. Die Betriebsratswahl kann nicht als Erteilung eines Auftrages oder Abschluß eines Geschäftsbesorgungsvertrages (§§ 662, 675 BGB) aufgefaßt werden. Wäre der Betriebsrat Vertragspartner, wäre er nur denjenigen Arbeitnehmern verpflichtet, die ihn gewählt haben. So aber ist er der Belegschaft als ganzer [2] gegenüber verpflichtet. Ferner spricht § 23 BetrVG gegen die Annahme von Auftrag und Geschäftsbesorgungsvertrag als Haftungsgrundlagen. Gemäß § 671 BGB, der für Auftrag gilt, könnte von jedem Arbeitnehmer die Bestellung des Betriebsrates widerrufen werden. § 23 BetrVG gewährt jedoch nur einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer ein Antragsrecht auf Ausschluß eines Betriebsratsmitgliedes. Somit bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern keine vertraglichen Beziehungen, die eine Haftungsgrundlage abgeben könnten.

c) Vertragsähnlicher Haftungstatbestand

Man könnte sagen: Wenn schon kein Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern besteht, besteht vielleicht eine vertragsähnliche Beziehung. Danach hätten die Mitglieder des Betriebsratskollegium gemäß § 276 BGB für Vorsatz und Fahrlässigkeit bei der Erfüllung ihrer Amtspflichten einzustehen. Der Vertreter dieser Auffassung, Galperin,[3] begründet seine Ansicht damit, daß durch die gesetzliche Ordnung der Betriebsverfassung innerhalb des Betriebsverbandes der Arbeitnehmerschaft dieses vertragsähnliche Rechtsverhältnis entstanden sei. Dabei ist nicht einzusehen, wie durch "gesetzliche" Ordnung eine "vertragsähnliche" Beziehung entstanden sein soll. Gesetzliche und vertragliche Entstehung eines Rechtsverhältnisses gelten ja geradezu als Gegensätze. Der Auffassung Galperins kann auch deshalb nicht gefolgt werden, weil der Betriebsrat seine Befugnisse nicht

---

1) Gester, a.a.O., S. 127, 122; Frey, RdA 60, 93.

2) Siehe Seite 21.

3) In Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 29a, dagegen Gramm, RWP VII D Haftung B III 3 b.

von den wahlberechtigten Arbeitnehmern herleitet. Vielmehr ist das Betriebsverfassungsgesetz Grundlage seiner Rechtsposition.[1] Die Betriebsratswahl als kollektivrechtlicher Vorgang ergibt keine individualrechtliche Einzelobligation im Sinne einer haftungsbegründenden Vertragsverpflichtung.

Als Ergebnis bleibt somit festzuhalten:

> Zwischen Arbeitnehmern und Betriebsrat besteht weder ein vertragliches noch vertragsähnliches Rechtsverhältnis.

2. GESETZLICHE HAFTUNGSTATBESTÄNDE

Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer keine vertraglichen und vertragsähnlichen Rechtsbeziehungen, so stellt sich die Frage, ob zwischen ihnen ein gesetzliches Rechtsverhältnis besteht. Rechtsbeziehungen kommen nur zwischen den einzelnen Betriebsratsmitgliedern und den einzelnen Arbeitnehmern in Betracht.[2] Zunächst soll nach einem typischen und dann nach einem atypischen gesetzlichen Rechtsverhältnis gesucht werden.

a) Geschäftsführung ohne Auftrag

Als typisches gesetzliches Rechtsverhältnis ist Geschäftsführung ohne Auftrag (§§ 677 ff BGB) zu prüfen. "Beauftragt" mit der Ausübung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer ist der Betriebsrat nicht, wie bereits[3] nachgewiesen wurde. Doch ist er dazu "berechtigt;" denn das Betriebsverfassungsgesetz hat ihm die Wahrnehmung des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechtes zu eigener Steuerungstätigkeit übertragen. Rechtsinhaber bleiben die Arbeitnehmer, nur das Ausübungsrecht steht kraft Gesetzes dem Betriebsrat zu. Somit scheitert die Annahme einer Geschäftsführung ohne Auftrag für das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer an den Tatbestandsmerkmalen des § 677 BGB.

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 195.

2) Ocker, a. a. O., S. 171, 133, 135 nimmt ein gesetzliches Schuldverhältnis und damit notwendigerweise gesetzliches Rechtsverhältnis zwischen Belegschaft als solcher und einzelnen Betriebsratsmitgliedern an, nicht zwischen einzelnen Arbeitnehmern und einzelnen Betriebsratsmitgliedern.

3) Seite 23.

b) Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses

aa) Bestehen eines Rechtsverhältnisses

In Frage kommt für die Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung lediglich ein atypisches gesetzliches Rechtsverhältnis. Dabei soll zunächst allgemein untersucht werden, ob überhaupt ein Rechtsverhältnis besteht, in zweiter Linie, ob dieses ein gesetzliches darstellt, ferner, ob die Beziehung Betriebsrat-Arbeitnehmer als Schuldverhältnis klassifiziert werden kann, schließlich, welche Rechtsnatur sonst der genannten Beziehung zukommt.

Diese Reihenfolge der Prüfung muß eingehalten werden. Keinesfalls darf aus dem bloßen Vorhandensein von Rechtsbeziehungen im Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer geschlossen werden, daß damit ein gesetzliches Schuldverhältnis vorliegt,[1] da nicht jedes Rechtsverhältnis ein Schuldverhältnis zu sein braucht. Unter Rechtsverhältnis sind die durch Rechtsvorschriften geordneten Beziehungen von Personen zu anderen Personen oder Lebensgütern zu verstehen.[2] Rechtsvorschriften, die ausdrücklich das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer regeln, gibt es im Betriebsverfassungsgesetz nicht. Es wird nur "Der Betriebsrat", "Die Betriebsversammlung", "Der Gesamtbetriebsrat" usw. im Gesetz dargestellt. Somit werden sich nur Rechtsvorschriften finden lassen, die implicite das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer betreffen.

§ 51 BetrVG, bereits[3] als allgemeine Ermessensgrenze für das Betriebsratshandeln genannt, stellt für das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer einen wichtigen Grundsatz auf. Der Betriebsrat hat dafür Sorge zu tragen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Diese Verpflichtung des Betriebsrates beruht auf dem Rechtsgedanken des "suum cuique". Sie reiht sich gut ein in die Konzeption vom Betriebsrat als arbeitnehmerbezogenem Regelwerk. Der Betriebsrat ist den Arbeitnehmern durch

---

1) Diese Auffassung vertritt allerdings Ocker, a.a.O., S. 144 für das Verhältnis Belegschaft-Arbeitgeber. Er irrt, wenn er für das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer S. 132 schreibt: "Die durch die Bestellung entstehenden Rechte und Pflichten ergeben sich vielmehr unmittelbar aus dem Gesetz und allein aus dem Gesetz. Die Rechtsbeziehung zwischen Belegschaft und Betriebsrat im Innenverhältnis ist d a h e r ein gesetzliches Schuldverhältnis".

2) Lehmann, Allg. Teil, S. 67; Rosenberg, Lehrb., S. 6.

3) Siehe oben Seite 9.

die Verpflichtung verbunden, jedem einzelnen von ihnen den ihm angemessenen Platz innerhalb des betrieblichen Spannungsfeldes zu sichern. Auftretende Spannungen, die sich aus Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung oder Geschlecht (§ 51 S. 1 HS. 2 BetrVG) ergeben, müssen aufgelöst werden. § 51 BetrVG stellt somit eine wichtige Schutzvorschrift zugunsten der Arbeitnehmer dar. Betriebsrat und Arbeitnehmer stehen im Verhältnis von Schützer und Beschütztem. Darin ist eine sehr enge Rechtsbeziehung zu sehen. Der Betriebsrat hat den ganzen Menschen nach Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung und Geschlecht zu berücksichtigen. § 51 BetrVG begründet also ein sehr enges Rechtsband zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern.

Eine enge Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bildet auch § 54 BetrVG mit seinen vier Gruppen von Mitwirkungsrechten.[1] In allen vier Gruppen ist die Einsatzrichtung der Betriebsratstätigkeit angegeben: Der Betriebsrat soll zugunsten der Arbeitnehmerschaft oder eines Teiles davon (Schwerbeschädigte) tätig werden. Nach § 54 I a) BetrVG hat der Betriebsrat Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen. Nach § 54 I b) BetrVG muß der Betriebsrat darüber wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Nach § 54 I c) BetrVG hat der Betriebsrat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Schließlich soll nach § 54 I d) BetrVG [2] der Betriebsrat die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in den Betrieb fördern. In allen Fällen soll der Betriebsrat zum Schutz der Arbeitnehmer handeln, so daß er mit ihnen rechtlich verbunden sein muß.

Auch die dem Betriebsrat auferlegte Schweigepflicht nach § 55 BetrVG weist auf Rechtsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern hin. Sie dient nicht zuletzt dem Schutz der Geheimsphäre des Arbeitnehmers (§ 79 I BetrVG) [3] und bringt dadurch eine weitere Verknüpfung von Betriebsrat und Arbeitnehmern.

Entsprechendes gilt für § 58 BetrVG. Der Betriebsrat muß nach dieser Be-

---

1) Galperin-Siebert, Kommentar, § 54 I Allgemeines, § 49 Anm. 1; Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 822; Ocker, a.a.O., S. 133.

2) Ocker, a.a.O., S. 133.

3) Als umfassende Vorschrift gegenüber § 79 II BetrVG, der als Sonderfall u. a. Betriebs- und Unternehmensschädigung behandelt.

stimmung auf die Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung unterstützen und sich für die Durchführung der Bestimmungen über den Arbeitsschutz einsetzen. Hier wird der Schutz der Arbeitenden ausdrücklich erwähnt und der Betriebsrat dafür mitverantwortlich gemacht. Auch durch diese Bestimmung wird somit ein Rechtsband zwischen Arbeitnehmern und Betriebsrat geknüpft.

§ 42 BetrVG bringt weitere Rechtsbindungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern. Diese unterscheiden sich von den zuvor erörterten dadurch, daß weniger die Einzelarbeitnehmer betroffen werden als die Belegschaft im ganzen. Nach § 42 I BetrVG muß der Betriebsrat einmal in jedem Kalendervierteljahr vor der Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht erstatten. Nach § 42 II BetrVG ist der Betriebsrat berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen. Diese Rechtsbeziehungen bestehen primär hinsichtlich der Belegschaft in ihrer Gesamtheit. Sie bestehen jedoch auch zwischen den einzelnen Betriebsratsmitgliedern und den einzelnen Arbeitnehmern, wenn man in Betracht zieht, daß die Belegschaft als solche nicht rechtsfähig ist. [1] Auch hier erweist sich die kybernetische Betrachtungsweise als zweckmäßig. Wenn der Betrieb von einem umfassenden Netzwerk an Spannungen und Kräften überzogen wird, kann der Betriebsrat sehr wohl zur Belegschaft als einem Ganzen in einem verdichteten [2] Netzwerk stehen, wie es dem § 42 BetrVG entspricht, und in weniger dichten Kraftlinien zu den einzelnen Arbeitnehmern.

Bisher wurden hauptsächlich [3] Pflichten genannt, die dem Betriebsrat gegenüber den Arbeitnehmern erwachsen. Man hat die Ansicht vertreten, der Betriebsrat könne keine eigenen Pflichten haben, wenn er nicht über eigene Rechte verfüge. [4] Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, daß beispielsweise auch der unentgeltliche Verwahrer (§§ 688, 690 BGB) nur Pflichten, nämlich die Pflichten auf Verwahrung und Rückgabe hat, ohne daß ihm Rechte zustünden. Jedoch unterstellt, der obige Schluß sei richtig, erhebt sich nunmehr die Frage, ob der Betriebsrat gegenüber den Arbeitnehmern eigene Rechte hat. Das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht als solches scheidet aus, da es, was die Trägerschaft anbelangt, der Belegschaft zusteht. [5] Nur das Recht der Ausübung der genannten Rech-

1) Siehe Seite 17.

2) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 7 spricht rechtlichen Verbindungen ebenfalls verschiedene Intensitätsgrade zu.

3) Mit Ausnahme von § 42 II BetrVG.

4) Rosenberg, Lehrb., S. 6; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 287.

5) Siehe Seite 14 ff.

te liegt beim Betriebsrat. Er allein ist gegenüber den Arbeitnehmern berechtigt, sich als Ratgeber und Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers zu betätigen. Die Belegschaft kann nicht selbst das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht ausüben, sondern muß sich durch seinen gesetzlichen Vertreter "Betriebsrat" vertreten lassen.[1] § 53 BetrVG bringt ein weiteres, das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer kennzeichnendes Recht.[2] Der Betriebsrat ist nicht nur berechtigt, die Beteiligungsrechte auszuüben, er hat auch Anspruch darauf, bei dieser Tätigkeit nicht gestört zu werden. Dies gilt ganz allgemein, betrifft also auch das Verhältnis des Betriebsrates zu den einzelnen Arbeitnehmern.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

> Zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bestehen Rechtsbeziehungen in Form von Rechten und Pflichten.

Dieses Ergebnis wird durch das Betriebsverfassungsgesetz bestätigt, das in § 23 von gesetzlichen Befugnissen und gesetzlichen Pflichten spricht. Diese müssen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bestehen, da unter bestimmten Voraussetzungen den Arbeitnehmern das Recht zusteht, den Ausschluß eines Mitgliedes aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrates beim Arbeitsgericht zu beantragen. Würden gesetzliche Befugnisse und gesetzliche Pflichten, die verletzt wurden, nicht gegenüber den Arbeitnehmern bestehen, so hätte § 23 BetrVG nicht den Arbeitnehmern die genannten Antragsrechte gewährt.

bb) Bestehen eines gesetzlichen Rechtsverhältnisses

Auf die Frage, ob das zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bestehende Rechtsverhältnis ein gesetzliches darstellt, ist nach obigen Ausführungen [3] folgendes zu antworten: Da ein vertragliches Rechtsverhältnis, wie nachgewiesen wurde, nicht bestehen kann, kommt nur mehr ein gesetzliches in Betracht. Um ein gesetzliches Rechtsverhältnis handelt es sich nicht etwa deswegen, weil die oben [4] zitierten Vorschriften ein solches indizieren. Der Kauf beispielsweise wird zwar durch gesetzliche Vorschriften (§§ 433 ff BGB) geregelt; dennoch stellt er ein vertragliches Rechtsverhältnis dar, da er in einem Vertrag seinen Entstehungsgrund hat. Ein gesetzliches Rechtsverhältnis ist ein solches, das seinen Entstehungsgrund im Gesetz hat, nicht etwa ein solches, das durch gesetzliche Vorschriften gere-

---

1) Gester, a.a.O., S. 65.
2) Ocker, a.a.O., S. 133.
3) Seite 60 - 63.
4) Seite 64 - 67.

gelt wird. Dieser gesetzliche Entstehungsgrund ist für die Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung aufzufinden. Zu diesem Zweck ist die Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes vom Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer zu erörtern.

Zwar ist bereits festgestellt, daß der Betriebsrat gesetzlicher Vertreter der Arbeitnehmer ist, doch ist damit über die Art der rechtlichen Verbundenheit von Betriebsrat und Arbeitnehmern nichts ausgesagt.[1] Küchenhoff[2] sieht das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt der Subsidiarität. Der Betriebsrat handle helfend nur dort, wo die Arbeitnehmerschaft als Ganzes nicht mehr unmittelbar auftreten könne. Dies entspricht der hier dargestellten Auffassung vom Betriebsrat als gesetzlichem Vertreter[3] der Arbeitnehmer. Ein Vertreter wird hilfsweise nur dort tätig, wo der Vertretene nicht selbst handeln kann oder will. Dem Vertretungsgedanken ist somit der Begriff der Subsidiarität inhärent. Diese Verbundenheit sieht Küchenhoff in der Helferstellung des Betriebsrates gegenüber den Arbeitnehmern näher ausgeprägt. Die Belegschaftsmitglieder können die Beteiligungsrechte nicht selbst wahrnehmen. Sie brauchen die Unterstützung des Betriebsrates. Daß er ihnen diese gewährt, beruht weitgehend auf einer Vertrauensstellung des Betriebsrates gegenüber den Arbeitnehmern. Der Betriebsrat nimmt für die Arbeitnehmer die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte wahr. Die Belegschaft kann nur in beschränktem Umfang die Betriebsratsarbeit überwachen; diese ist in die Eigenverantwortung des Betriebsrates und seiner Mitglieder gestellt.[4] Der Betriebsrat ist unabhängig[5] und nur an das Betriebsverfassungsgesetz gebunden. Daß er sich von den einzelnen Normen und Sinn und Zweck dieses Gesetzes leiten läßt, darauf vertraut der Arbeitnehmer.[6]

Das einzelne Betriebsratsmitglied bleibt auch nach seiner Wahl Arbeitnehmer, d. h. es ist weiterhin seinen Arbeitskollegen durch das gemeinsame Band der Solidarität[7] verbunden. Da es in dieser Eigenschaft zu den Arbeitnehmern

---

1) Infolge der "abstrakten" Natur der Vertretung-Palandt, a. a. O., § 167 Anm. 2.
2) Betrieb 63, 768 r. Sp. o., mit eingehender Begründung.
3) Küchenhoff, Betrieb 63, 768 sieht im Betriebsrat einen Repräsentanten der Belegschaft, da er ihm die Beteiligungsrechte zu eigener Trägerschaft zuweist, während für den Vertretungsbegriff fremde Rechtsträgerschaft erforderlich ist.
4) Küchenhoff, Betrieb 63, 768.
5) Küchenhoff, RdA 55, 257 billigt ihm geradezu richterliche Unabhängigkeit zu.
6) Wagner, RdA 51, 128, 129 begründet erstmalig die Theorie vom Vertrauensverhältnis der geschilderten Art.
7) Siehe oben S. 21, 22.

im Verhältnis der Subsidiarität steht, bedeutet das, daß sich im Betriebsrat Solidarität und Subsidiarität überschneiden.[1] Hier soll auf das Solidaritätsprinzip abgestellt werden, da die Betriebsratsmitglieder, wenn man sie als Arbeitnehmer betrachtet, mit den übrigen Arbeitnehmern solidarisch sind. Durch die Wahl zum Betriebsrat erfährt jedoch die ursprüngliche Solidarität eine Steigerung. Die Arbeitnehmer betrauen den Betriebsrat deswegen mit der Ausübung des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechtes, weil sie ihn für einen besonders zuverlässigen und loyalen Mitarbeitnehmer halten. Das Vertrauen, das die Arbeitnehmer untereinander verbindet, bringen sie in erhöhtem Maß dem Betriebsrat entgegen. Wenn der Betriebsrat durch die Annahme der Wahl dieses Vertrauen in Anspruch nimmt, bedeutet dies, Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern einzugehen. Zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern besteht demnach eine Kette gewährten und beanspruchten Vertrauens.[2] Solch intensive [3] Vertrauensverhältnisse deckt die Rechtsordnung. Sie ahndet Mißbrauch und Enttäuschung des Vertrauens. Das kommt z. B. bei dem Rechtsinstitut der culpa in contrahendo zum Ausdruck, dem die Vertrauensbeziehung, die zwischen Vertragspartnern im Stadium der Vorverhandlungen besteht, zugrundeliegt. Hier ergeben sich Sorgfalts-, Obhuts- und Aufklärungspflichten.[4] Wer diese verletzt, macht sich schadensersatzpflichtig. Ähnlich ist es bei gewissen sozialtypischen Verhaltungsweisen.[5] Obwohl hier keine Willenserklärungen abgegeben werden, entstehen beim Gegner Vorstellungen, Erwartungen, Hoffnungen. Wer die Leistung eines anderen in Anspruch nimmt, etwa eine Straßenbahn besteigt oder auf einem gebührenpflichtigen Parkplatz sein Fahrzeug abstellt, ruft beim anderen die begründete Erwartung hervor, für diesen Dienst ein Entgelt zu bekommen. Wenn auch kein förmlicher Vertrag abgeschlossen wurde, so entsteht doch die Verpflichtung, eine Vergütung zu erbringen. Dies wurde zuerst von Haupt [6] erkannt und von Larenz [7] näher begründet. Eine solche Lösung ist nur dann sinnvoll, wenn man Vertrauensverhältnissen rechtserzeugende Kraft zuschreibt. Da das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsrat in eine solche Vertrauensbeziehung hineingestellt hat, ist es auch gerechtfertigt, von den Rechtsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern als von einem gesetzlichen Rechtsverhältnis zu sprechen.

---

1) Küchenhoff, Betrieb 63, 767 stellt die Verbindung zwischen beiden Prinzipien her.
2) Diese Formulierung ist Ballerstedt, AcP 151, 507 entnommen.
3) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 4 unterscheidet bei Rechtsverhältnissen nach verschiedenen Intensitätsgraden.
4) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 39.
5) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 33 ff.
6) Über faktische Vertragsverhältnisse, 1941.
7) NJW 56, 1897; Schuldrecht, Allg. Teil, S. 35 ff.

cc) Prüfung des gesetzlichen Schuldverhältnisses

Versucht man dieses gesetzliche Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern näher zu bestimmen, so stellt sich die Frage, ob es sich um ein gesetzliches Schuldverhältnis [1] handelt. Dieses müßte zwischen den einzelnen Betriebsratsmitgliedern und den einzelnen Arbeitnehmern bestehen, da sowohl der Belegschaft als auch dem Betriebsrat als solchen keine Rechtsfähigkeit zukommt, sie also auch nicht Träger von Rechten und Pflichten aus einem etwaigen Schuldverhältnis sein können. Ein Schuldverhältnis liegt vor, "wenn ein Rechtsverhältnis von Person zu Person gegeben ist, kraft dessen die eine Person (Gläubiger) von der anderen (Schuldner) eine Leistung d. h. ein Tun oder Unterlassen (§ 241 BGB) fordern darf und die andere diese Leistung bewirken muß, sie also schuldet". [2]

Diese Definition enthält die Kritierien des Schuldverhältnisses in verschlüsselter Form. Einmal muß das Schuldverhältnis als Rechtsverhältnis gerade zwischen bestimmten Personen bestehen. Nur derjenige, der durch Vertrag oder Gesetz als Gläubiger oder Schuldner in das Rechtsverhältnis Eingang gefunden hat, steht in einem Schuldverhältnis. Die Bestimmtheit des Personenkreises macht somit ein Kriterium des Schuldverhältnisses aus. [3]

Ein anderes Merkmal des Schuldverhältnisses ist die Bestimmtheit der Leistungspflicht. Darin unterscheidet es sich wesentlich von anderen Rechtsverhältnissen. Die Ehe als Rechtsverhältnis umfaßt Verhaltenspflichten beider Ehegatten, die das menschliche Handeln in seiner ganzen Breite umfassen. Ein weitgehender Einsatz der Person, nicht etwa nur eine begrenzte Leistung, wird auch im öffentlich-rechtlichen Beamtenverhältnis gefordert. Im Gegensatz zu diesen personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnissen, Ehe und Beamtenverhältnis, wird bei den Schuldverhältnissen regelmäßig nur eine genau umrissene Leistung gefordert. Von einm Käufer, einem Verwahrer, einem Darlehensnehmer wird grundsätzlich nicht der Einsatz der Person, sondern nur ein bestimmtes Tun (§§ 433 II, 688, 607 BGB), in anderen Fällen Unterlassen gefordert. Der Käufer muß den Kaufpreis erbringen, der Verwahrer die ihm vom Hinterleger übergebene bewegliche Sache aufbewahren, der Darlehensnehmer das Empfangene in Sachen von gleicher Art, Güte und Menge zurückerstatten. Wenn diese Verpflichtungen erfüllt sind, erlischt das Schuldverhältnis. Die zeitliche Begrenzung und die Bestimmtheit der Leistung

---

1) Neumann-Duesberg, BB 57, 718 r. u.

2) Denecke und Oegg in RGRK, vor § 241 Anm. 2; Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 4 ff.

3) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 4.

machen somit das zweite Kriterium des Schuldverhältnisses aus.[1]

Ein weiteres Kriterium des Schuldverhältnisses besteht in der Durchsetzbarkeit des Gläubigerrechtes gegenüber dem Schuldner. Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch sind grundsätzlich alle Schuldverhältnisse klagbar. Die Klage führt im Fall des Obsiegens zur Vollstreckung. Nur dann ist das Schuldverhältnis vollkommen.[2] Das Gesetz sieht, wie aus dem Wortlaut des § 241 BGB entnommen werden muß,[3] nur ein solches Schuldverhältnis als wesensecht an. Daneben gibt es die sogenannten unvollkommenen Schuldverhältnisse, die keinen klagbaren Anspruch auf Erfüllung geben, andererseits aber nicht als nichtig erachtet werden und somit nicht jeder Rechtswirkung entbehren, insbesondere erfüllbar sind.[3] Darunter fallen die Ansprüche aus Naturalobligation, etwa verjährte Forderungen oder Spiel- und Wettschulden.[4] Diese Fälle stellen jedoch nur Ausnahmen dar; festzuhalten ist, daß zum Wesen eines echten Schuldverhältnisses die Vollstreckbarkeit gehört. An Hand der gewonnenen drei Kriterien soll das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer daraufhin überprüft werden, ob es ein Schuldverhältnis darstellt.

Die Bestimmtheit des Personenkreises

Der Betriebsrat steht zu den Arbeitnehmern in einem Rechtsverhältnis. Zu welchen Arbeitnehmern diese Rechtsbeziehung besteht, ist nicht von vornherein festgelegt. Die Belegschaft ist dem Wechsel der ein- und austretenden Arbeitnehmer unterworfen. Somit kann nicht gesagt werden, der Betriebsrat stehe zu bestimmten Arbeitnehmern in einem Rechtsverhältnis. Die Beziehung Betriebsrat-Arbeitnehmer genügt nicht dem ersten Kriterium des Schuldverhältnisses.

Die zeitliche Begrenzung und Bestimmtheit der Leistung

Der Betriebsrat übt im Betrieb eine Steuerungstätigkeit aus, die innerhalb allgemeiner und besonderer Ermessensschranken die Interessen der Arbeitnehmer verfolgt und den Spannungsausgleich im Betrieb zum Ziel hat.[5] Dieser Auffassung von der Betriebsratstätigkeit ist der Begriff der Leistung völlig fremd. Vom Betriebsrat wird nicht ein Tätigwerden von Fall zu Fall erwartet, vielmehr muß

---

1) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 4.
2) Werner in Staudinger, Kommentar, II Bd., 1. Teil §§ 241 - 432 BGB Einl. I 9.
3) Nastelski in RGRK, vor § 241, Anm. 14.
4) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 14, 15.
5) Siehe oben Seite 11.

der Betriebsrat durch die Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte dauernd im Einsatz sein. Ein Regelwerk, wie es der Betriebsrat darstellt, hat nicht nur die Aufgabe, im Sinn einer einmaligen Leistung zu handeln, zu agieren, vielmehr muß der Betriebsrat ständig reagieren, indem er den Kräfteverhältnissen im Betrieb und deren Veränderungen Rechnung trägt. Deutlich zeigt sich dies an § 54 I a) BetrVG, wonach der Betriebsrat, sobald dies erforderlich ist, betriebs- und belegschaftsdienliche Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen hat. Der Betriebsrat wird im Zeichen der hier vorgenommenen dynamischen Betrachtungsweise ähnlich wie ein Politiker tätig, der konsequent in einer bestimmten Richtung taktiert und sein ganzes Verhalten in den Dienst seiner politischen Ziele stellt. Von einer Bestimmtheit der Leistung im Sinne genauer Abgrenzung und Vorhersehbarkeit kann somit beim Betriebsrat nicht gesprochen werden. Ebenso ist die Tätigkeit des Betriebsrates nicht zeitlich begrenzt. Die Amtsperiode des Betriebsrates ist zwar zeitlich, nämlich auf drei Jahre (§ 21 BetrVG),[1] festgelegt, innerhalb dieser Zeitspanne aber entbehrt die Betriebsratstätigkeit zeitlicher Differenzierung; der Betriebsrat hat kontinuierlich zu handeln, wie es seiner Aufgabe im Sinne gezielter Betriebspolitik entspricht. Somit kann auch nicht gesagt werden, die Tätigkeit des Betriebsrates sei zeitlich begrenzt. Aus diesen weiteren Gründen kann in der Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung kein Schuldverhältnis gesehen werden.

Die Durchsetzbarkeit der Betriebsratspflichten

Nach §§ 2 Ziff. 4 i), 80 ArbGG entscheidet das Arbeitsgericht über die Geschäftsführung und die Tätigkeit des Betriebsrates im Beschlußverfahren. Das Arbeitsgericht entscheidet auf Antrag also auch darüber, ob der Betriebsrat seinen Verpflichtungen nachkommt. Wenn das Gericht der Meinung sein sollte, der Betriebsrat erfülle seine Pflichten nicht, erhebt sich die Frage nach der Vollstreckbarkeit dieses Beschlusses.

Grundsätzlich kann ein rechtskräftiger Beschluß des Arbeitsgerichtes nach den Vorschriften der Zivilprozeßordnung vollstreckt werden (§ 85 ArbGG). Schwierigkeiten ergeben sich jedoch bei einer Zwangsvollstreckung gegen den Betriebsrat.[2] Hier kommt nicht eine Zwangsvollstreckung wegen Geldforderungen (§§ 803 ff ZPO) in Frage, sondern nur eine Zwangsvollstreckung zur Erwirkung von Handlungen, nämlich hauptsächlich der Ausübung der Beteiligungsrechte (§§ 883 ff ZPO).

---

1) Von zwei auf drei Jahre verlängert durch Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Dezember 1964 (BGBl I S. 1065) Art. 1 Ziffer 1.

2) Dersch-Volkmar, Kommentar, § 85 Anm. 1.

Als Zwangsmittel stellt die ZPO hierfür die Ersatzvornahme auf Kosten des Schuldners (§ 887 ZPO), die Verhängung einer Geldstrafe und Anordnung von Haft (§ 888 ZPO) zur Verfügung. Zu unterscheiden ist, ob diese Zwangsmittel gegen das Betriebsratskollegium oder nur gegen einzelne Betriebsratsmitglieder eingesetzt werden sollen. Gegen das Betriebsratskollegium kann weder auf eine Geldstrafe erkannt werden noch kann auf dessen Kosten eine Ersatzvornahme getätigt werden, da das Betriebsratskollegium nicht vermögensfähig [1] ist. Es kann somit finanziellen Verpflichtungen nicht nachkommen. Es ist auch nicht gerechtfertigt, den Arbeitgeber an Stelle des Betriebsrates zur Begleichung der Geldstrafe und der Kosten der Ersatzvornahme heranzuziehen: Mit dem Sinn der Geldstrafe ist es nicht vereinbar, wenn sie von einem nichtschuldigen Dritten bezahlt wird. Der Betriebsrat kann die Kosten der Ersatzvornahme nicht gemäß § 39 I BetrVG vom Arbeitgeber ersetzt verlangen, so daß auch insoweit für die Arbeitnehmer keine Zugriffsmöglichkeit besteht. Die Kosten waren nicht "notwendige" im Sinn des § 39 I BetrVG, [2] da der Betriebsrat seinen Amtspflichten hätte nachkommen können. Als dritte Vollstreckungsmaßnahme wurde die Verhängung einer Haftstrafe genannt. Auch diese Möglichkeit scheidet gegenüber dem Betriebsratskollegium aus, da eine Personengesamtheit nicht mit einer Freiheitsstrafe belegt werden kann. Das Betriebsratskollegium kommt somit als Gegner einer Vollstrekkungsmaßnahme nicht in Betracht.

Zu erörtern ist jedoch, ob genannte Zwangsmaßnahmen gegen einzelne Betriebsratsmitglieder ergriffen werden können. Die Ersatzvornahme ist nicht möglich. Es geht nicht an, daß auf Kosten eines Betriebsratsmitgliedes verwirklicht wird, was Aufgabe des ganzen Kollegiums war. Ebenso kann nicht ein einzelner mit Haft oder Geldstrafe bedacht werden, wenn die Gesamtheit schuldig geworden war. [3] Somit kann ein Beschluß des Arbeitsgerichtes weder gegen die einzelnen Betriebsratsmitglieder noch gegen das Betriebsratskollegium als solches vollstreckt werden. [4] Dem Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern geht die Durchsetzbarkeit der Rechte [5] und Pflichten ab.

---

1) Siehe Seite 59.

2) Dersch-Volkmar, Kommentar, § 85 Anm. 1 Kleindruck; Dietz, Kommentar, § 39 Anm. 3; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 39 Anm. 3; Galperin-Siebert, Kommentar, § 39 Anm. 3.

3) RG, Beschl. v. 10.8.1889 in RGZ 24, 381; Dersch-Volkmar, Kommentar, § 85 Anm. 1; Stein-Jonas, Kommentar, § 888 Anm. I 2; Dietz in DRZ 54, 28.

4) Dersch-Volkmar, Kommentar, § 85 Anm. 1; Dietz in DRZ 54, 28.

5) Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte kommt zum gleichen Ergebnis Siebert, BB 52, 836.

Damit ist festgestellt, daß das gesetzliche Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern kein gesetzliches Schuldverhältnis darstellen kann. Das bringt auch § 23 BetrVG zum Ausdruck, wenn ein Betriebsratsmitglied wegen grober Vernachlässigung seiner gesetzlichen Befugnisse oder grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden kann. Nicht ist gesagt, daß es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Rechte und Erfüllung seiner Pflichten angehalten werden kann, wie dies bei einem Schuldverhältnis [1] der Fall sein müßte. Dem Wortlaut des § 23 BetrVG ist also zu entnehmen, daß es sich bei der Beziehung Betriebsrat-Arbeitnehmer nicht um ein Schuldverhältnis handeln kann. Obiges Ergebnis wird durch § 51 BetrVG bestätigt. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat zusammen mit dem Arbeitgeber darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Der Betriebsrat nimmt damit eine schiedsrichterliche [1] Aufgabe wahr. Richterlich tätig sein kann aber nur derjenige, der unabhängig ist. Diese Unabhängigkeit wird aus den §§ 53, 78 I b), II BetrVG gefolgert, die die Störung und Behinderung der Betriebsratstätigkeit verbieten. Ein Betriebsratsmitglied könnte nicht unabhängig sein, wenn es schuldrechtliche Pflichten hätte, die vor den Arbeitsgerichten eingeklagt und schließlich vollstreckt werden könnten. Zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern herrscht eine Vertrauensbeziehung, die dem Zwang nicht zugänglich ist.

dd) Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses

Eigenständigkeit der Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern

Weist die Beziehung Betriebsrat-Arbeitnehmer nicht die strenge Bestimmtheit hinsichtlich des Personenkreises und der zu erbringenden "Leistung" auf, die beim Schuldverhältnis zu beobachten ist, so bedeutet das, daß der Funktionskreis des Betriebsrates gegenüber allen Arbeitnehmern geöffnet ist, die in den Betrieb eintreten und sich in ihm befinden. Der Betriebsrat steht im Netzwerk der betrieblichen Spannungsverhältnisse, das ihn mit allen Arbeitnehmern und auch mit dem Arbeitgeber verbindet. Der Betriebsrat ist aus der strengen Gläubiger-Schuldner-Beziehung herausgehoben in eine Rundumbeziehung. [2] Er steht im Gesamtgefüge des Betriebes und stellt eine Institution des kollektiven Arbeitsrechtes dar.

---

1) Küchenhoff, RdA 55, 257.

2) Küchenhoff, Staat u. Gewissen, S. 65 sieht eine Tendenz in der modernen Rechtsentwicklung (allerdings für das Staatsrecht), Rechtspositionen mit allround-Wirkung zu schaffen.

Wenn also eine Aussage über das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer gemacht werden soll, muß die allseitige Verbundenheit des Betriebsrates berücksichtigt werden, die sich im Umkehrschluß aus der für das Schuldverhältnis charakteristischen Bestimmtheit des betroffenen Personenkreises ergibt. Insofern ähnelt der Betriebsrat dem Eigentümer, der seine Rechtsstellung nach allen Seiten hin verteidigen kann (§ 903 BGB).

Der Betriebsrat wird als Regelwerk tätig, das eine kontinuierliche Steuerungspolitik betreiben soll. Küchenhoff [1] sagt, der Betriebsrat sei in einen Rechte- und Pflichtenkreis "eingespannt". Er stellt damit sowohl auf die umfassende Betätigung des Betriebsrates als auch auf dessen Verankerung im betrieblichen Spannungsfeld ab. Diese beiden Elemente sind es, die das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer [2] kennzeichnen. Sie bilden auch den Haftungsgrund, der die Betriebsratsmitglieder für schädigende Fehlsteuerungen gegenüber den Arbeitnehmern einstehen läßt. Entscheidend für diesen Haftungsgrund ist nicht, ob er in Form eines Rechtsverhältnisses "gefaßt" wird. Küchenhoff [3] lehnt dies als formale Konstruktion ab und leitet die Verantwortung des Betriebsrates unmittelbar aus seinem Aufgabenkreis her. Der hier eingeschlagene Weg mündet in die Frage nach der Art des gesetzlichen Rechtsverhältnisses. Die allseitige Verbundenheit des Betriebsrates im betrieblichen Spannungsfeld und seine umfassende Steuerungstätigkeit soll für das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer in einer Bezeichnung zum Ausdruck kommen, die diesem Tatbestand gerecht wird. Neumann-Duesberg hat im Jahre 1957 [4] die Bezeichnung "sozialrechtliches gesetzliches Schuldverhältnis" geprägt. Da aber die Auffassung von einem Schuldverhältnis nicht haltbar ist, spricht Neumann-Duesberg im Jahre 1960 nur mehr von einem "gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis". [5] Damit ist zum Ausdruck gebracht, daß der Betriebsrat eine Einrichtung des sozialen [6] Lebens darstellt, das von sozialen Spannungen durchzogen ist und das in seinem Ausschnitt "Betrieb" eines allseitig tätigen Regelwerkes bedarf.

Es ist daran zu denken, das zwischen den einzelnen Betriebsratsmitgliedern

---

1) Betrieb 63, 769.

2) Später auf Seite 90 - 92 wird gezeigt, daß auch die Betriebsrat-Arbeitgeber-Beziehung davon geprägt ist.

3) Betrieb 63, 769.

4) BB 57, 718 II 3.

5) Lehrb., S. 338.

6) Bührig, Handbuch, S. 101, 102.

und den einzelnen Arbeitnehmern bestehende gesetzliche Sozialrechtsverhältnis als organschaftlich [1] zu qualifizieren. Dem steht jedoch zum einen entgegen, daß der Betriebsrat nicht Organ der Arbeitnehmer ist, sondern deren gesetzlicher Vertreter, zum anderen, wenn er Organ wäre, bliebe davon das Verhältnis der einzelnen Betriebsratsmitglieder zu den einzelnen Arbeitnehmern unberührt. Das einzelne Betriebsratsmitglied würde nicht zu den einzelnen Arbeitnehmern in einem organschaftlichen Verhältnis stehen, da die Organeigenschaft sich nur auf das Verhältnis der Gesamtheiten Betriebsrat-Belegschaft bezöge.

Vielmehr sind andere Rechtsfiguren [2] zu untersuchen, bei denen Rechte für einen Dritten ausgeübt werden: Vormundschaft, Pflegschaft, Nachlaß-, Konkurs- und Zwangsverwaltung, Testamentsvollstreckung und auch Mietervertretung nach § 17 Reichsmietengesetz [3] und Vertretung der Gläubiger nach dem Schuldverschreibungsgesetz. [4] Diese Rechtsinstitute wurden mit Ausnahme von Vormundschaft und Pflegschaft bereits [5] bei der Bestimmung der Rechtsnatur des Betriebsrates als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk abgelehnt. Sie können somit auch nicht das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer charakterisieren.

Vormundschaft und Pflegschaft hat besonders Neumann-Duesberg [6] im Zusammenhang mit der Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung erwähnt. Von vornherein muß klar gestellt werden, daß der Betriebsrat nicht mit dem Vormund gleichzusetzen ist und die Arbeitnehmer etwa bevormunde. Dennoch finden sich Gemeinsamkeiten zwischen beiden Rechtsbeziehungen. Sowohl das Vormund-Mündel-Verhältnis als auch das Betriebsrat-Arbeitnehmer-Verhältnis stellen ein "besonderes Verpflichtungsverhältnis" [7] dar, d. h. sowohl Vormund und Mündel als auch Betriebsrat und Arbeitnehmer stehen in einem engen rechtlichen Zusammenhang. Ferner sind Vormund und Betriebsrat "Träger eines sozialrechtlichen Amtes". [7] Bei diesen Ähnlichkeiten sind aber erhebliche Verschiedenheiten zwischen Vormund und Betriebsrat nicht zu verkennen. Neumann-Duesberg [8] sagt selbst,

---

1) In Anlehnung an Krause, der die Theorie von der doppelten Organschaft des Betriebsrates in BB 51, 677 vertritt; siehe Seite 14, 15, 29, 30. Die Folge wäre die analoge Anwendung von §§ 84, 99 AktG 1937.

2) ArbG Nürnberg, Urt. v. 6.9.1962 in Betrieb 1962, 1442, Nr. 44; Gester, a. a. O., S. 121.

3) Vom 24.3.1922 (RGBl 1922, S. 273 - 279).

4) Vom 4.12.1899 (RGBl 1899, S. 691 - 698).

5) Siehe oben Seite 54 - 56.

6) NJW 54, 618 und Lehrb., S. 341.

7) Neumann-Duesberg, NJW 54, 518.

8) NJW 54, 618.

daß die Stellung des Betriebsrates zweipolig, nämlich sowohl auf Arbeitnehmer als auch auf den Arbeitgeber ausgerichtet sei, die Vormundstätigkeit hingegen beziehe sich nur auf das Mündel. Dem kann noch hinzugefügt werden, daß der Betriebsrat nicht nur zweipolig ist, sondern dadurch, daß er in einem umfassenden Spannungsfeld steht, nach vielen Seiten hin ausgerichtet ist, nämlich auf den Arbeitgeber, alle einzelnen Arbeitnehmer und auch auf die in § 4 II BetrVG genannten Personen.[1] Geht man jedoch von den Überlegungen Neumann-Duesbergs aus, könnte eine rechnerische Kombination angestellt werden: Im Hinblick auf die doppelte Ausrichtung des Betriebsrates gegenüber der einfachen Ausrichtung des Vormundes sei beim Betriebsrat eben zweimal vorhanden, was der Vormund nur einmal habe; im Prinzip sei jedoch Wesensgleichheit gegeben. Eine solche Argumentation würde übersehen, daß bei Wesensunterschieden nicht mathematisch vorgegangen werden kann. Eine doppelte Ausrichtung ist einer einseitigen gegenüber dem Wesen nach verschieden. Durch die doppelte Ausrichtung hätte der Betriebsrat eine gänzlich andere Natur erhalten als der Vormund. Der Betriebsrat steht in einer sozialen Mehrfachbeziehung, die den Vergleich mit Vormundschaft und auch mit Pflegschaft verbietet.

Das besagt jedoch nicht,[2] daß für den Betriebsrat auch die Haftung entfiele. Zwar können die für Vormund, Gegenvormund, Pfleger geltenden Vorschriften der §§ 1833, 1897, 1915 BGB nicht angewendet werden, genausowenig §§ 82 KO, 42, 44 VerglO, die den Konkursverwalter, Vergleichsverwalter und den Gläubigerbeirat betreffen. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden,[2] da für den Betriebsrat eine derartige Bestimmung fehle, hafte er überhaupt nicht. Insbesondere wurde gesagt, der Gesetzgeber hätte eine über die allgemeine Verantwortlichkeit für unerlaubte Handlungen hinausgehende Haftung des Betriebsrates normiert, wenn er sie gewünscht hätte.

Das Fehlen von gesetzlichen Normen ist nicht entscheidend. Das Arbeitsrecht ist werdendes Recht, dem gesetzliche Normen weitgehend fehlen, an deren Stelle Lehre und Rechtssprechung die Rechtsgestaltung vornehmen.[3] Somit kann auch nicht das gegen ein gesetzliches Schuldverhältnis vorgebrachte Argument, die Unabhängigkeit der Betriebsratsstellung[4] sei durch das Haftungsrisiko gefährdet,[5] ins Feld geführt worden. Der Betriebsrat kann zur Wahrnehmung seiner Rech-

---

1) Also diejenigen Beschäftigten, die vom Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich nicht als Arbeitnehmer angesehen werden.

2) Gester, a.a.O., S. 167 spricht sich in diesem Sinne aus; ähnlich Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 11.

3) So ausdrücklich Nikisch in RdA 62, 361.

4) Hierzu Küchenhoff, RdA 55, 257 und oben Seite 68.

5) Gester, a.a.O., S. 167 begründet dies näher.

te und Erfüllung seiner Pflichten nicht gezwungen werden; er ist somit frei darin, seinen Rechts- und Pflichtenkreis auszuschöpfen. Wie auch immer er aber handelt, er muß dafür einstehen.

Hierin zeigt sich ein wesentlicher Unterschied zu anderen haftungsbegründenden Tatbeständen. Sonst wird im Regelfall bei Rechtsverhältnissen auf Schadensersatz nur gehaftet, wenn ein Schuldner zur Pflichterfüllung nicht zwangsweise angehalten werden kann.[1] Primär richtet sich ein Schuldverhältnis auf Erfüllung einer Leistungspflicht. Das Betriebsverfassungsgesetz hingegen läßt dem Betriebsrat in seinem Handeln größte Freiheit. Es ist in seinen Willen gestellt,[2] ob er seinen gesetzlichen Aufgaben nachkommen will. Zwang kann auf ihn nicht ausgeübt werden. Doch bei aller Freiheit trifft ihn die Verantwortung. Als Ergebnis vorstehender Erörterungen ist festzuhalten:

> Das Betriebsrat-Arbeitnehmer-Verhältnis stellt ein gesetzliches Sozialrechtsverhältnis eigener Art dar.

Sozialwidrigkeit als Verletzungstatbestand

Das Problem ist nun, aus vorigem Ergebnis eine Haftungsfolge bei Fehlhandlungen des Betriebsrates abzuleiten. Aus der bloßen Annahme eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses folgt noch nicht eine Schadenersatzverpflichtung. Vielmehr muß erst ein eigener Verletzungstatbestand aufgefunden werden, der zu einem Schadenersatzanspruch führt.

Da das Betriebsrat-Arbeitnehmer-Verhältnis nicht unter die traditionellen Rechtsinstitute subsumiert werden kann, ist der Weg zu den traditionellen Haftungstatbeständen versperrt. Eine direkte Anwendung bürgerlich-rechtlicher Haftungsgrundsätze kommt also nicht in Frage.[3] Wäre die Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung ähnlich strukturiert wie die Vormund-Mündel-Beziehung, so könnte § 1833 BGB analog angewendet werden. § 1833 BGB ist ein gesetzlich niedergelegter Fall der positiven Forderungsverletzung.[3]

Diese stellt den allgemeinen Grundsatz dar, daß der Schuldner zum Ersatz

---

1) Als Beispiel sei § 280 BGB genannt: Nur da der Schuldner objektiv seiner Leistungspflicht infolge Unmöglichkeit nicht nachkommen kann, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Wie sehr der Gesetzgeber auf die ursprüngliche Leistungspflicht abstellt, ist auch § 279 BGB zu entnehmen. Subjektives Unvermögen entbindet nicht von der ursprünglichen Schuld. Anders bei unerlaubter Handlung § 823 BGB.

2) In den Schranken des § 23 BetrVG.

3) So auch Neumann-Duesberg, NJW 54, 620.

des Schadens verpflichtet ist, den der Gläubiger infolge einer vom Schuldner zu vertretenden Pflichtverletzung an seinem Vermögen oder seinen sonstigen Rechtsgütern erleidet.[1] Im Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer gibt es aber keine Gläubiger und Schuldner. Zwischen ihnen kann also auch keine "Forderung" bestehen, die "positiv" verletzt werden könnte. Statt dessen besteht eine rechtliche Sozialbeziehung, die zu verletzen ist. Es hat somit wenig Sinn, von einer "positiven Forderungsverletzung" zu sprechen. An die Stelle dieses Begriffes soll der Sozialgedanke treten, der der Rechtsposition des Betriebsrates als im betrieblichen Spannungsfeld stehendes Regelwerk besser gerecht wird.

Dem Sozialrechtsverhältnis entspricht als Verletzungstatbestand die "Sozialwidrigkeit". Es erscheint widersprüchlich, wenn bei Verletzung eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses wegen positiver Forderungsverletzung gehaftet werden sollte. Man kann sagen: Der Betriebsrat haftet den Arbeitnehmern aus gesetzlichem Sozialrechtsverhältnis bei Sozialwidrigkeit. Eine Sozialwidrigkeit liegt vor, wenn der Betriebsrat gegen ein Tatbestandsmerkmal der obigen Definition [2] für das Betriebsratshandeln verstößt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn er Beschwerden von Arbeitnehmern nicht ordnungsgemäß prüft (§ 54 I c) BetrVG, personelle Angelegenheiten unsachgemäß behandelt, gesetzliche Form- oder Fristvorschriften nicht einhält.[3] All diese Pflichtverletzungen müssen verschuldet sein, da das Schadensersatzrecht grundsätzlich nicht auf die bloße Verursachung abstellt.[4] Fraglich ist, ob neben der Schadensersatzverpflichtung die ursprüngliche Betriebsratspflicht bestehen bleibt. Die Schadenersatzpflicht aus positiver Vertragsverletzung tritt neben die primäre Leistungspflicht, die fortbesteht, soweit sie noch nicht voll erfüllt und weiterhin erfüllbar ist.[5] Es ist wohl gerechtfertigt, diesen Gedanken auch auf die Sozialwidrigkeit anzuwenden. Der Betriebs-

---

1) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 231.

2) Seite 11.

3) Galperin-Siebert, Kommentar, Anm. 29a vor § 21; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 342; Sorge, ArbuR 53, 272; vgl. auch die auf S. 11, 12 angegebenen Beispiele.

4) Sorge, ArbuR 53, 272; Müller, a.a.O., S. 86; Küchenhoff, Betrieb 63, 769 r. o. vertritt in Anlehnung an den Rechtsgedanken des § 839 I 2 BGB die Auffassung, daß bei Fahrlässigkeit die Betriebsratsmitglieder nur haften, wenn der Verletzte nicht auf andere Weise Ersatz zu erlangen vermag. Vom Standpunkt eines Rechtsverhältnisses der gekennzeichneten Art müssen die Betriebsratsmitglieder jedoch vorbehaltslos für Vorsatz und Fahrlässigkeit einstehen.

5) Larenz, Schuldrecht, Allg. Teil, S. 232.

rat darf sich nicht mit der Leistung von Schadensersatz von seinen Pflichten loskaufen, sondern muß diesen in erster Linie nachkommen. Er muß also, soweit möglich, seine Versäumnisse nachholen und darüberhinaus Schadensersatz leisten. Der Betriebsrat kann sich jedoch auf Mitverschulden des Schadensersatzgläubigers berufen, wenn dieser es vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch den Gebrauch eines Rechtsbehelfes (Beschwerde oder Klage) abzuwenden (§ 254 II Satz 1 2. Alternative).[1)]

c) Amtshaftung

Wurde oben[2)] eine Haftung des Staates für schädigende Betriebsratshandlungen nach Art. 34 GG, § 839 abgelehnt, so ließ sich dies damit begründen, daß der Betriebsrat nicht hoheitliche Gewalt ausübt. Nunmehr ist daran zu denken, daß der Betriebsrat selbst nach § 839 BGB haftet. Diese Bestimmung setzt nicht Ausübung hoheitlicher Gewalt voraus. § 839 BGB unterscheidet nicht zwischen der Verletzung von Amtspflichten im fiskalischen Bereich und bei hoheitlichem Handeln.[3)] Auch privatrechtliches Handeln des Betriebsrates genügt den Anforderungen des § 839 BGB. Erforderlich ist jedoch, daß die Fehlsteuerungen des Betriebsrates Amtspflichtverletzungen gegenüber Dritten, hier den Arbeitnehmern, darstellen würden. Eine einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht liegt vor, wenn das Interesse eines einzelnen wahrgenommen werden soll.[4)] Der Betriebsrat ist gesetzlicher Vertreter der Rechtsgemeinschaft "Belegschaft". Er verfolgt mit seiner Steuerungstätigkeit ihre Belange. Er nimmt sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als Gesamtheit als auch die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers wahr. Erstere Alternative liegt z. B. vor, wenn der Betriebsrat betriebs- und belegschaftsdienliche Maßnahmen beim Arbeitgeber beantragt (§ 54 I a) BetrVG) oder darüber wacht, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden (§ 54 I b) BetrVG). Die zweite Alternative ist gegeben, wenn der Betriebsrat in der berechtigt erscheinenden Beschwerde eines einzelnen Arbeitnehmers beim Arbeitgeber vorstellig wird (§ 54 I c) BetrVG) oder die Eingliederung eines bestimmten Schwerbeschädigten vorantreibt (§ 54 I c) BetrVG). Bei den letzteren beiden Beispielen ist bei Fehlsteuerungen des Betriebsrates eine Amtspflichtverletzung gegenüber dem betreffenden Arbeitnehmer zu bejahen. Eine Amtspflichtverletzung im

---

1) Küchenhoff, Betrieb 63, 769.

2) Seite 52.

3) Glaser in Soergel-Siebert, Kommentar II § 839 Anm. 24.

4) Kreft in RGRK, § 839 Anm. 40, 41.

Sinn des § 839 BGB wäre jedoch auch bei den als erste Alternative genannten Beispielen gegeben. Wenn hier der Betriebsrat zwar in erster Linie gegenüber der gesamten Belegschaft tätig wird, so kommt dies doch ebenso den Einzelarbeitnehmern zugute. Diese Nebenwirkung genügt im Falle eines Fehlverhaltens seitens des Betriebsrates, um das Tatbestandsmerkmal "einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht" in § 839 BGB zu erfüllen.[1] Die Amtspflicht muß auch, wenn auch nicht ausschließlich, die Belange des einzelnen berücksichtigen. Somit wäre die Anwendung des § 839 BGB, vom Tatbestandsmerkmal "Amtspflicht" her gesehen, möglich.

Der Betriebsrat stellt jedoch keinen "Beamten" dar. Beamteneigenschaft ist für eine Haftung auf Grund von § 839 BGB unerlässlich. Nur im Fall der Haftung des Staates nach Art. 34 GG, § 839 BGB muß der Schädiger nicht Beamter sein. Art. 34 GG statuiert die Haftung des Staates, wenn "jemand" in Ausübung hoheitlicher Gewalt schädigende Handlungen vornimmt. Somit wird die Staatshaftung auf alle Personen erweitert, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen, die ihnen vom Staat oder einer sonst dazu befugten Körperschaft anvertraut worden sind.[2] Auf die staatsrechtliche Qualifikation des Schädigers kommt es dabei nicht an. Anders verhält es sich bei § 839 BGB. Hier wird ausdrücklich vom "Beamten" gesprochen; dieser Wortlaut wurde auch nach Inkrafttreten des Grundgesetzes[3] nicht geändert. Das bedeutet, daß für § 839 BGB, wenn diese Bestimmung nicht mit Art. 34 GG zusammen angewendet wird, nach wie vor Beamteneigenschaft erforderlich ist. Doch soll nicht auf den Wortlaut allein abgestellt werden. Auch nach Sinn und Zusammenhang[4] dieser Vorschrift muß an der Beamtenqualität festgehalten werden. § 839 BGB ist die spezifische Haftungsnorm für den Beamten, sie bringt gegenüber den allgemeinen Haftungsbestimmungen der §§ 823 ff Erweiterungen und Einschränkungen.[5] Die Beamteneigenschaft darf nun nicht, um für den Betriebsrat einen Haftungsgrund zu gewinnen, geopfert werden. Die analoge Anwendung[6] des § 839 BGB auf den Funktionsträger "Betriebsrat" verbietet sich, da hierfür keine Notwendigkeit ersichtlich ist. Es wurde bereits das gesetzliche Sozialrechtsverhältnis als Haftungsnorm gefunden, in dem

---

1) Kreft in RGRK, § 839 Anm. 41.
2) Kreft in RGRK, § 839 Anm. 31.
3) Am 24. Mai 1949.
4) Zu den für die Auslegung geltenden Grundsätzen siehe BVerfG, Urt. v. 21.5. 1952 in BVerfGE 1, 299 (312).
5) Kreft in RGRK, § 839 Anm. 1.
6) So Müller, a.a.O., S. 104 ff.

der Rechtsgedanke der aus der Rechte- und Pflichtenfunktion fließenden Verantwortung [1] zum Ausdruck kommt. § 839 BGB betrifft zwar ebenfalls einen Fall der Verantwortlichkeit kraft Funktion, nämlich aufgrund der Beamteneigenschaft. Im Zuge einer kybernetischen Betrachtungsweise wird jedoch auf die Funktion "Steuerung" abgestellt. Deshalb soll auch die Haftung nicht unter dem Gesichtspunkt der Amtspflichtverletzung gegenüber einer Person gesehen werden, sondern es wird auf den Allzusammenhang der Kräfte abgestellt, dem der Begriff des Sozialrechtsverhältnisses besser gerecht wird.

d) Haftung aus unerlaubter Handlung

Untersucht man eine eventuelle Haftung der Betriebsratsmitglieder aus § 823 BGB, so ist die Verletzung eines "sonstigen Rechts", nämlich des "Rechts am Arbeitsplatz" in Betracht zu ziehen, das auch unter der Bezeichnung "Betriebszugehörigkeit", [2] als "Recht auf Betätigung der Arbeitskraft und der Berufsausübung" [3] bekannt ist. Das Reichsgericht hat das Recht am Arbeitsplatz nicht anerkannt. [4] Auch die ätere, zum Teil auch noch die heutige Lehre wenden sich gegen das Recht am Arbeitsplatz als absolutes subjektives Recht. [5] Das Reichsarbeitsgericht [6] bejahte ein absolutes subjektives Recht am Arbeitsplatz. Das moderne Arbeitsrecht wird vom Kollektivgedanken beherrscht. Im Arbeitnehmer sieht man nicht so sehr den Vertragspartner des Arbeitgebers als das Glied der Rechtsgemeinschaft "Belegschaft". Somit kann auch der Arbeitsplatzschutz nicht auf die arbeitsvertragliche Ebene beschränkt sein, sondern muß vom Kollektivgedanken beherrscht werden. Problematisch ist, wie man ein ursprünglich vertraglich begründetes Recht auf die Kollektivebene transferieren kann. Als es im vorangegangenen darum ging,

---

1) Küchenhoff, Betrieb 63, 769.

2) Herschel, RdA 60, 121 ff.

3) Gester, a.a.O., S. 160.

4) RG, Urt. v. 4.10.1906 in RGZ 64/156
Urt. v. 27.2.1904 in RGZ 58/29
Urt. v. 22.9.1907 in RGZ 65/213.

5) So Enneccerus-Lehmann, Schuldverh. S. 942; Esser, Schuldrecht § 202 Nr. 1b gg); Nikisch I, S. 219; Gramm in Palandt, a.a.O., § 823 Anm. 6 g); Gramm RWP VII D Haftung B III 2b; Bötticher, Festschrift für Nikisch, S. 10; Nipperdey, Verhandlungen des 34. Deutschen Juristentages I 402 ff; für ein Recht am Arbeitsplatz Herschel RdA 60, 121 ff, BArb Bl 1951, 486; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 343, 344.

6) Urt. v. 24.4.1929 in BenshSlg. 6/96.

die Position des Betriebsrates zu bestimmen, zeigte sich, daß seine Rechte und Pflichten nicht einseitig in einer Richtung orientiert sind, sondern im Zeichen einer kybernetischen Betrachtungsweise Wirkung gegen mehrere haben. Diese Mehrseitigkeit muß auch dem Institut "Arbeitsplatz" eingeräumt werden. Der arbeitende Mensch ist in das Spannungsfeld des Betriebes eingegliedert, seine Existenz wirkt nach allen Seiten hin und muß somit auch nach allen Seiten hin abgesichert sein. Es ist gerechtfertigt, im Recht am Arbeitsplatz ein absolutes Recht zu sehen. Nicht dagegen handelt es sich bei der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers um ein Mitgliedschaftsrecht. Der Betrieb stellt keinen Verein und keine Gesellschaft dar, in denen der Arbeitnehmer gleichberechtigtes Mitglied oder personenrechtlicher Teilhaber [1] wäre. Das Recht am Arbeitsplatz ist vielmehr ein absolut wirkendes arbeitsrechtliches Bestandsschutzrecht, [2] das unter den Tatbestand "sonstiges Recht" in § 823 I BGB fällt. Die Verletzung dieses Rechtes ist denkbar, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung eines Arbeitnehmers erzwingt und dies aus unsachlichen Gründen geschieht, so daß die Voraussetzungen des § 66 IV BetrVG nicht vorliegen. Eine solche Druckkündigung mag etwa geschehen, wenn der Arbeitnehmer den Beitritt zu einer Gewerkschaft abgelehnt hat. [3] Ferner ist die Verletzung des Rechtes am Arbeitsplatz in Betracht zu ziehen im Falle einer ungerechtfertigten Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen (§§ 61, 62, 63 BetrVG). [4]

Ob auch § 823 II BGB im Verhältnis Betriebsratsmitglieder-Arbeitnehmer eine Haftungsgrundlage darstellen kann, hängt von der Frage ab, welche Normen als Schutzgesetze angesehen werden können. Auf jeden Fall sind weder das Betriebsrätegesetz von 1920 noch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 in ihrer Gesamtheit als Schutzgesetze anzusehen. [5] Beide Gesetze sind ihrem Wesen nach

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 343; Herschel, RdA 56, 164; für teilhaberähnliche Stellungen Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 1 Anm. 42; Groß ArbuR 53, 73; Sorge, ArbuR 53, 272.

2) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 343 verwendet diese Bezeichnung.

3) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 567.

4) Gester, a.a.O., S. 161.

5) Für das Betriebsrätegesetz: RAG, Urt. v. 21.12.1927 in RAGE 1, 83;
Urt. v. 26.1.1928 in RAGE 3, 140;
Urt. v. 30.4.1932 in RAGE 11, 229 (233).
Für das Betriebsverfassungsgesetz: Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 561 Anm. 7b; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, § 75 VIII S. 332, Note 3.

Organisations- und Zuständigkeitsgesetze, welche die Zusammensetzung und Aufgaben der Betriebsinstitute regeln. Nicht der Schutz des Individuums steht im Vordergrund, sondern das Kollektivinteresse der Arbeitnehmer. Das kann sich unter Umständen auch gegen den einzelnen wenden. Wenn das Verbandswohl es erfordert, muß das Wohl und der Wille des einzelnen zurückstehen. Damit ist aber nicht gesagt, daß es im Betriebsverfassungsgesetz nicht Bestimmungen gibt, die speziell den Schutz des Individuums im Auge haben. Beispielsweise will § 51 BetrVG, indem er den Gleichheitsgrundsatz auf Betriebsebene verankert, jeden einzelnen Arbeitnehmer in den Genuß von Recht und Billigkeit kommen lassen. Niemand soll wegen seiner Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen seines Geschlechtes Zurücksetzung erfahren. Der Gastarbeiter soll die gleichen Konditionen [1] genießen, wie der inländische, der politisch oder gewerkschaftlich Engagierte soll sein Interesse nicht mit Nachteilen bezahlen müssen, genauso wie der nicht-organisierte Arbeitnehmer ein mögliches Desinteresse an politischen oder gewerkschaftlichen Fragen nicht zu büßen braucht. Mann und Frau sind auch im Betrieb gleichberechtigt, der Christ ist genauso zu behandeln wie ein Andersgläubiger oder Glaubensloser. § 51 BetrVG schützt sie alle. [2] Daß sich daneben noch für die Allgemeinheit so wichtige Dinge wie sozialer Friede und Gemeinwohl einstellen, schließt den Schutzcharakter des § 51 I 1 BetrVG nicht aus.

Den Einzelarbeitnehmer schützen will auch § 55 BetrVG, der die Schweigepflicht des Betriebsrates statuiert. Der Betriebsratsangehörige erfährt während seiner Tätigkeit vertrauliche Dinge, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Verbreitet er beispielsweise eine Tatsache, die ihm aus einem Personalakt bekannt geworden ist und vom Arbeitgeber als geheimzuhalten bezeichnet wurde, zum Nachteil des Betroffenen, so ist er schadensersatzpflichtig; daneben kann er noch auf Unterlassung zukünftiger Verbreitung verklagt werden (vorbeugende Unterlassungsklage), nach § 23 BetrVG aus dem Betriebsrat ausgeschlossen oder entlassen werden. Letzteres kann auf Grund von § 66 BetrVG [3] oder fristlos gemäß § 626 BGB

---

1) Siehe hierzu Verordnung Nr. 38/64 des Rates der EWG über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft vom 25.3.1964 (Amtsblatt der europäischen Gemeinschaften-Ausgabe in deutscher Sprache Nr. 62 vom 17.4.1964 S. 965).

2) Gester, a.a.O., S. 164 Anm. 581.

3) Siehe besonders Abs. III dieser Bestimmung. Nach Galperin-Siebert, Kommentar, § 66 Anm. 10 gilt die Anhörungspflicht auch für die Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrates.

geschehen. Gegen das Bestehen einer Schweigepflicht im Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer sind Bedenken erhoben worden. Neumann-Duesberg [1] stellt die Frage: "Sollen die Betriebsratsmitglieder nach § 55 BetrVG auch dann schweigen, wenn der Arbeitgeber nicht über sich, sondern über einen Arbeitnehmer oder einen Dritten diskrete Dinge mitteilt, vorausgesetzt, daß er sie als vertraulich zu behandeln bezeichnet?" Diese Frage ist zu bejahen. Im Umkehrschluß aus § 55 I 2 BetrVG kann gefolgert werden, daß die Schweigepflicht auch gegenüber den Arbeitnehmern gilt. Es wäre nicht mit dem zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bestehenden Sozialrechtsverhältnis zu vereinbaren, wenn der Betriebsrat Dinge, an denen ein Arbeitnehmer ein Geheimhaltungsinteresse hat, bekannt machen dürfte. Bei Verletzung der Schweigepflicht kommt für den Arbeitnehmer auch ein Schadensersatzanspruch aus Diskretionspersönlichkeitsrecht (§ 823 I BGB) und gesetzlichem Sozialrechtsverhältnis (Sozialwidrigkeit) in Betracht. [2]

Als Schutzgesetz im Sinn des § 823 II BGB ist ferner § 34 I BetrVG in Erwägung gezogen worden. [3] Nach dieser Vorschrift ist ein Betriebsratsbeschluß auf die Dauer einer Woche auszusetzen, wenn die Mehrheit der Vertreter einer Gruppe den Beschluß als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer erachtet. Dadurch sollen weniger einzelne Arbeitnehmer geschützt werden, es soll vielmehr vor allem der Zeitpunkt für die Durchführung eines Betriebsratsbeschlusses festgelegt werden. Die Vorschrift hat mehr Verfahrenscharakter als Schutzfunktion. In das System des § 823 II BGB kann sie nicht eingefügt werden.

3. HAFTUNG DES BETRIEBSRATES BEI VERMÖGENSRECHTLICHER TÄTIGKEIT

Auf vermögensrechtlichem Gebiet kann der Betriebsrat mit den Arbeitnehmern alle Rechtsgeschäfte abschließen, die zwischen gewöhnlichen Rechtsgenossen vorgenommen werden können. [4] Der Betriebsrat haftet in diesem Fall nach

---

1) In BB 57, 716.

2) Zu diesem Fragenkreis: Larenz, Schuldrecht, Bes. Teil S. 387 - 390; Neumann-Duesberg, BB 57, 715 ff und Lehrb., S. 344; Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 10.

3) Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 1 Anm. 35.

4) Der Betriebsrat, von den Arbeitnehmern beauftragt, eine Sammelbestellung für Fernsehgeräte aufzugeben, bestellt bei einem Händler, der weniger Rabatt gewährt als üblich. Der Betriebsrat haftet für Schlechtausführung gemäß § 662, 276 BGB; Gramm in Palandt, a.a.O., § 662 Anm. 8a.

den für diese Rechtsgeschäfte geltenden Vorschriften. Auch gesetzliche Haftungsgrundlagen wie unerlaubte Handlungen nach § 823 I, II BGB sind im Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer denkbar. Als absolute Rechte im Sinne des § 823 I BGB kommen auch die oben bei der betriebsverfassungsrechtlichen Würdigung behandelten in Frage: Recht am Arbeitsplatz und allgemeines Persönlichkeitsrecht. Dagegen scheiden die oben erörterten §§ 55, 51 BetrVG als Schutzgesetze nach § 823 II BGB hier aus, da diese Bestimmungen amtliche Tätigkeit des Betriebsrates voraussetzen.[1)]

III. DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES GEGENÜBER DEM ARBEITGEBER

1. VERTRAGLICHE HAFTUNGSTATBESTÄNDE

a) Arbeitsvertrag

Fügt der Betriebsrat dem Arbeitgeber Schaden zu, so fragt sich, ob die einzelnen Betriebsratsmitglieder auf Grund Vertrages[2)] haften. Die Betriebsratsmitglieder sind Arbeitnehmer und stehen zum Arbeitgeber in einem Arbeitsvertrag. Doch können die Betriebsratsmitglieder bei amtlichen Verfehlungen nicht den Arbeitsvertrag verletzen.[3)] Wenn sie etwa bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen entgegen der Vorschrift des § 30 BetrVG nicht auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht nehmen und dadurch dem Arbeitgeber Schaden zufügen, verstoßen sie gegen ihre Amtspflichten, nicht aber gegen ihre Vertragspflichten. Sie brauchen somit auch nicht aus dem Arbeitsvertrag für typisch betriebsverfassungsrechtliche Fehlhandlungen zu haften.[4)] Die Betriebsratsmitglieder handeln als selbständige Vertreter der Belegschaft, nicht als abhängige Arbeitnehmer, so daß hier das allgemeine Recht des Arbeitsverhältnisses keine Anwendung findet.

---

1) Neumann-Duesberg, BB 57, 715.

2) Brenner, ArbuR 55, 166.

3) Neumann-Duesberg, NJW 54, 617

4) BAG, Beschl. v. 4.5.1955 in BAGE 1, 359
Urt. v. 13.1.1956 in BAGE 2, 266 (271)
LAG München, Urt. v. 2.6.1953 in BB 53, 858
LAG Bremen, Beschl. v. 21.10.1953 in BB 53, 946
LAG Hamm, Urt. v. 29.10.1954 in BB 54, 1062.

b) Organhaftung

Wenn der Betriebsrat im Verhältnis zum Arbeitgeber Ratgeber mit Entscheidungsteilhaberschaft ist,[1] dann kann er nicht auch Organ des Arbeitgebers sein. Im wesentlichen ergibt sich das aus drei Argumenten, die hier nur wiederholt werden sollen:[2] Einmal braucht der Arbeitgeber nicht den Betriebsrat als Organ, da er selbst handlungsfähig ist. Zum anderen verkörpert der Betriebsrat auch bei noch so hoher Bewertung der Zusammenarbeitspflicht (§ 49 BetrVG) nicht den Arbeitgeber. Zum dritten wird der Betriebsrat nicht vom Arbeitgeber bestellt. Der Betriebsrat haftet dem Arbeitgeber somit nicht aus Organhaftungsgrundsätzen, wie sie beispielsweise in § 84 AktG zum Ausdruck kommen.[3]

c) Gesellschaftsvertrag

Der Betriebsrat ist ferner nicht Gesellschafter des Arbeitgebers,[4] da zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ein Gesellschaftsvertrag fehlt. Der Arbeitsvertrag, den das einzelne Betriebsratsmitglied eingegangen ist, kann nicht in einen solchen umgedeutet werden, da er mit der Betriebsratsstellung nicht zusammenhängt. Der Wahlvorgang (§ 13 BetrVG), der die Betriebsratseigenschaft begründet, geht unabhängig vom Arbeitgeber vonstatten. Ferner fehlen Betriebsrat und Arbeitgeber die gemeinsamen Zielsetzungen, wie sie für ein Gesellschafterverhältnis erforderlich wären.[5] Der Betriebsrat als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk übt das Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht aus, der Arbeitgeber verfolgt die Führung des Betriebes in der Gesamtwirtschaft. Somit scheidet auch das Gesellschaftsrecht für die Betriebsratshaftung aus. Es kommen nur noch gesetzliche Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Betracht.[6]

---

1) Siehe oben Seite 34.

2) Vgl. im einzelnen oben S. 30 - 31.

3) Eine Ausnahme hiervon gilt insofern, wenn Betriebsratsmitglieder gleichzeitig Aufsichtsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft oder Kommanditgesellschaft auf Aktien sind (§ 76 BetrVG). Nach § 99 AktG in Verbindung mit § 84 AktG 37 haben sie bei ihrer Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden und über vertrauliche Angaben Stillschweigen zu bewahren. Wenn sie ihre Obliegenheiten verletzen, sind sie der Gesellschaft, ihrem Arbeitgeber, zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet - Brenner ArbuR 55, 166; Wolff BB 51, 312.

4) Neumann-Duesberg, NJW 54, 618 r. Sp. und oben Seite 33.

5) Gramm in Palandt, a.a.O., § 705 Anm. 2, 4 b.

6) Gester, a.a.O., S. 130.

2. BESTEHEN EINES GESETZLICHEN SOZIALRECHTSVERHÄLTNISSES

a) Bestehen eines Rechtsverhältnisses

Auf Grund seiner Ratgeber- und Entscheidungsteilhaberfunktion allein steht der Betriebsrat noch nicht in einem Rechtsverhältnis zum Arbeitgeber. Die Raterteilung ist kein Rechtsgeschäft, nicht einmal eine Willenserklärung.[1] Sie ist ein rein faktischer Vorgang,[2] der keine normative Kraft aufweist. Ähnlich ist es bei der Entscheidungsteilhabe. Die bloße Beteiligung an Entscheidungen des Arbeitgebers erzeugt noch keine Rechtswirkungen.[3] Andererseits schließen Raterteilung und Entscheidungsteilhaberschaft Rechtsbeziehungen nicht aus.[4]

In § 49 BetrVG kann man eine solche Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erblicken. Nach dieser Vorschrift haben Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten. Arbeitgeber und Betriebsrat stehen demnach in einem Vertrauensverhältnis besonderer Art. Dieses ist enger als eine Rechtsbeziehung, bei der nur Leistungen ausgetauscht werden, wie etwa beim Kaufvertrag (§§ 433 ff BGB). Wenn nun der Leistungsaustausch sich schon im Rahmen eines Rechtsverhältnisses vollzieht, muß auch die ständige Verknüpfung zusammenarbeitender Betriebspartner ein Rechtsverhältnis darstellen. Durch aktives Tun (§ 49 I BetrVG) sollen Betriebsrat und Arbeitgeber das Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer anstreben. Durch Unterlassen von störenden Handlungen (§ 49 II BetrVG) sollen Betriebsrat und Arbeitgeber Arbeit und Frieden des Betriebes nicht gefährden. Es wird eine Schicksalsgemeinschaft geschaffen, der die Rechtsordnung den Schutz nicht versagen kann.

Auch § 53 BetrVG stellt eine rechtliche Verknüpfung von Betriebsrat und Arbeitgeber dar. Der Betriebsrat darf in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht gestört oder gehindert (Abs. I), die Betriebsratsmitglieder dürfen um ihrer Tätigkeit

---

1) RG, Urt. v. 9. März 1938 in RGZ 157, 233 für den Fall der Auskunft.

2) Gramm in Palandt, a.a.O., § 676 Anm. 1; Staub-Könige, Kommentar, § 347 Anm. 3.

3) Anderer Ansicht scheint Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 295, 296 zu sein, der schon auf Grund der Ausübung der Beteiligungsrechte den Betriebsrat mit dem Arbeitgeber verbunden sehen will.

4) Vgl. hierzu Gramm in Palandt, a.a.O., § 676 Anm. 2 - 6, der unter dem besonderen Blickwinkel des § 676 BGB Rechtsbeziehungen bei Raterteilung als "Ausnahmen" bezeichnet.

willen nicht benachteiligt oder begünstigt werden (Abs. II). Diese Vorschrift wendet sich ganz besonders an den Arbeitgeber, der am ehesten über die Möglichkeiten verfügt, die Betriebsratstätigkeit nachhaltig zu stören oder zu hindern, sowie die Betriebsratsmitglieder zu benachteiligen oder zu begünstigen. Sie schlingt ein enges Rechtsband um Betriebsrat und Arbeitgeber, dessen Bedeutsamkeit schon daraus hervorgeht, daß der Gesetzgeber in § 78 I b) und c) BetrVG diesbezügliche Strafdrohungen zu ihrem Schutz geschaffen hat. Ein wichtiges Feld von Rechtslinien zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber schafft § 54 BetrVG. Diese Bestimmung legt die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates fest. Wie schon aus dem Wort "allgemein" hervorgeht, werden nicht zur Betriebsratsaufgaben gegenüber einem Partner, etwa den Arbeitnehmern,[1] festgelegt, sondern auch gegenüber dem Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang kommt es auf die Ausrichtung auf den Arbeitgeber an. Bei ihm muß der Betriebsrat betriebs- und belegschaftsdienliche Maßnahmen beantragen (§ 54 I a) BetrVG). Ihn muß der Betriebsrat daraufhin überwachen, ob er die zugunsten der Belegschaft geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchführt (§ 54 I b) BetrVG). Auch muß der Betriebsrat beim Arbeitgeber auf die Abstellung berechtigt erscheinender Arbeitnehmerbeschwerden hinwirken (§ 54 I c) BetrVG). Der Betriebsrat muß ferner beim Arbeitgeber die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu erwirken suchen (§ 54 I d) BetrVG). Diese Aufgaben des Betriebsrates schaffen zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine Arbeitsgemeinschaft, die zu Rechtsbeziehungen verdichtet ist.

§ 55 BetrVG normiert die Schweigepflicht des Betriebsrates über vertrauliche Angaben oder Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die den Betriebsratsmitgliedern wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betrieb bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind. Der Betriebsrat steht somit zum Arbeitgeber in einer Gemeinschaft des Schweigens, die ebenfalls als Rechtsbeziehung zwischen beiden Partnern gewertet werden muß.

Eine Verknüpfung von Arbeitgeber und Betriebsrat stellen auch die §§ 30 und 37 III BetrVG her. Nach § 30 BetrVG muß der Betriebsrat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht nehmen, nach § 37 III BetrVG muß der Arbeitgeber die Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit freistellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Im ersteren Fall wird eine Verpflichtung der Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber geschaffen, im zweiten eine Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Betriebsratsmitgliedern. In beiden Fällen ist eine Verzahnung durch

1) Siehe hierzu oben Seite 64 - 67.

Pflichten gegeben, die Betriebsratsmitglieder und Arbeitgeber verbindet.

Somit stellt sich die Betriebsrat-Arbeitgeber-Beziehung genauso wie das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer als Rechtsverhältnis dar, das auf gegenseitigen Rechten und Pflichten beruht. Es sind dies die gesetzlichen Befugnisse und gesetzlichen Pflichten, von denen § 23 I BetrVG spricht. Der Wortlaut des § 23 BetrVG ist somit eine Bestätigung für das Rechtsverhältnis Betriebsrat-Arbeitgeber. Eine weitere Bestätigung für das Bestehen eines Rechtsverhältnisses ist darin zu sehen, daß § 23 BetrVG neben den Arbeitnehmern auch dem Arbeitgeber ein Antragsrecht auf Amtsenthebung eines Betriebsratsmitgliedes oder Auflösung des Betriebsrates einräumt. Könnte der Betriebsrat nicht gegen eine Befugnis oder eine Pflicht, die gegenüber dem Arbeitgeber besteht, verstoßen, hätte das Gesetz dem Arbeitgeber wohl kaum diese Handhabe gegeben. Das aufgefundene Rechtsverhältnis besteht zwischen Arbeitgeber und einzelnen Betriebsratsmitgliedern, [1] da das Betriebsratskollegium als solches nicht rechtsfähig ist. [2]

b) Bestehen eines gesetzlichen Rechtsverhältnisses

Um festzustellen, [3] ob das Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ein gesetzliches darstellt, muß die Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes von der Betriebsrat-Arbeitgeber-Beziehung untersucht werden. Wie die Arbeitnehmer zum Arbeitgeber, [4] so steht auch der Betriebsrat als gesetzlicher Vertreter der Belegschaft zum Arbeitgeber in einem natürlichen Interessengegensatz. Durch die Ausübung der Ratgeberfunktion des Betriebsrates vor Entscheidungen des

---

1) Ocker, a.a.O., S. 145 faßt die Pflichten des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber als "gemeinschaftliche" Schuld auf, zu der das Kollegium, nicht die einzelnen Mitglieder verpflichtet seien. Nur in Ausnahmefällen, z. B. § 55 I BetrVG, könne von der Schuld eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes gesprochen werden.

2) Siehe Seite 59 - 60.

3) Das Verfahren hier ist dasselbe wie oben bei der Auffindung des gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern.
Also: 1. Liegt ein Rechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor?
2. Stellt dieses ein gesetzliches dar?
3. Liegt ein Schuldverhältnis vor?
4. Die wahre Rechtsnatur.

4) Siehe Seite 6 - 8.

Arbeitgebers und die Teilhabe an Entscheidungen des Arbeitgebers begegnen sich die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebsrates.[1] Wo verschiedene Interessen auftreten, ergeben sich auch Spannungen. Diese können gewaltsam gelöst werden, wie es in einer Zeit des Klassenkampfes der Fall sein mag.[2] Das Betriebsverfassungsgesetz zeigt einen anderen Lösungsweg auf. Keiner der beiden im Betrieb vertretenen Interessengegner sieht seine Wünsche ganz verwirklicht. Der Arbeitgeber darf nicht unbeschränkt auf seinem Herr-im-Haus-Standpunkt beharren, obwohl ihm das Direktionsrecht[3] gelassen wird. Der Betriebsrat darf nicht selbst Inhaber des Betriebes werden wollen, wenn ihm auch mannigfache, in der Intensität gestufte Mitspracherechte eingeräumt sind. Beide Teile müssen demnach verzichten, ihre eigenen Wünsche ganz erfüllt zu sehen. Aus diesem beiderseitigen Verzicht ist die Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber entstanden. Das Recht entfaltet somit auch hier eine Ordnungsfunktion, indem es Kräfte, Energien, Mächte unter Kontrolle hält. Ganz wird es diesem Ziel für den jeweiligen Augenblick nicht erreichen können, nur eine Annäherung wird möglich sein. Bestehenbleiben wechselseitige Spannungen, die den Betrieb und die in ihm tätigen Personen umfassen. Betriebsrat und Arbeitgeber stehen sich somit nicht unverbunden gegenüber, sie sind auf Grund von Spannungen solidarisch. Küchenhoff[4] sieht diese Art von Solidarität dadurch näher gekennzeichnet, daß der Betriebsrat Ratgeber und Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers ist. Er stellt somit auf eine Steuerungsfunktion des allseitig ausgerichteten Regelwerkes "Betriebsrat" ab. Der Betriebsrat ist durch Handeln mit dem Arbeitgeber verbunden, wie das einer kybernetischen Betrachtungsweise entspricht. Ziel ist das reibungslose Zusammenarbeiten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, wobei die Kräfte beider Seiten voll ausgenützt und zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls[5] eingesetzt werden sollen. Es zeigt sich also, daß im Betriebsverfassungsgesetz die Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung eine ganz bestimmte Ausprägung erfahren hat, so daß die genannte Beziehung zu Recht als gesetzliches Rechtsverhältnis bezeichnet werden kann.

---

1) Sorge, ArbuR 1953, 272; Kunze, Reform, Heft 1 der IG Bergbau, S. 37.

2) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Stellungnahme zum DGB-Grundsatzprogramm, S. 8.

3) Siehe Seite 31 oben und Fußnote 3 jener Seite.

4) Betrieb 63, 801.

5) Küchenhoff, Betrieb 63, 801.

c) Prüfung des gesetzlichen Schuldverhältnisses

Das zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestehende Rechtsverhältnis muß nun noch rechtlich eingeordnet werden. Es stellt ein gesetzliches Schuldverhältnis dar, wenn die Merkmale [1] Bestimmtheit des Personenkreises, zeitliche Begrenzung und Bestimmtheit der Leistung und Durchsetzbarkeit der Pflichten vorliegen.

Die Bestimmtheit des Personenkreises

Im Regelfall wird der Betriebsrat während seiner Amtszeit demselben Arbeitgeber gegenübertreten, doch ist es auch denkbar, daß der Arbeitgeber während der Amtsperiode des Betriebsrates wechselt.[2] Dies ist der Fall, wenn der Betrieb in andere Hände übergeht. Voraussetzung ist jedoch, daß die Betriebsidentität aufrechterhalten wird.[3] Somit genügt die Betriebsrat-Arbeitgeber-Beziehung nicht dem Erfordernis der Bestimmtheit des Personenkreises.

Die zeitliche Begrenzung und Bestimmtheit der Leistung

Die Tätigkeit des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber besteht nicht in einer bestimmten, genau abgegrenzten Leistung, wie sie das Schuldverhältnis charakterisiert. Der Betriebsrat übt eine kontinuierliche Steuerungstätigkeit zugunsten der Arbeitnehmer aus, die den Spannungsausgleich im Betrieb zum Ziel hat.[4] Hierin ist keine einmalige Leistung zu sehen, sondern ein Tätigwerden dauernder Art, das ein einheitliches Gesamtverhalten des Betriebsrates erfordert (z. B. § 54 I a BetrVG).

Die Durchsetzbarkeit der Betriebsratspflichten

Der Arbeitgeber kann gegen ein Betriebsratsmitglied, das seinen Pflichten nicht nachkommt, nur Antrag auf Ausschluß gemäß § 23 BetrVG stellen. Die Erfüllung der Pflichten kann der Arbeitgeber nicht erzwingen. Umgekehrt hat der Betriebsrat keine Handhabe, um die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte zwangsweise durchzusetzen. Den Arbeitgebermaßnahmen geht höchstens die rechtliche Wirksamkeit ab, wenn er den Betriebsrat nicht beizieht (z. B. § 66 BetrVG).

---

1) Dargelegt auf Seite 70 - 71.

2) Dietz, Kommentar, § 22 Anm. 30.

3) Dietz, Kommentar, § 22 Anm. 1; Galperin-Siebert, Kommentar, § 22 Anm. 10; Küchenhoff, Kommentar, § 22 Anm. 1.

4) Siehe Seite 11.

d) Bestehen eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses

aa) Ratgeber- und Entscheidungsteilhaberfunktion des Betriebsrates

Die Betriebsrat-Arbeitgeber-Beziehung kann somit genauso wenig wie die Betriebsrat-Arbeitnehmer-Beziehung als Schuldverhältnis aufgefaßt werden. Dieselben Überlegungen wie oben [1] führen nun auch im Verhältnis Betriebsrat-Arbeitgeber zur Annahme eines gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses. [2] Der Betriebsrat, eine Institution des kollektiven Arbeitsrechtes, steht in mehrpoligen Rechtsbeziehungen zu Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Diesem Rundumcharakter wird am besten der Begriff "Sozial" gerecht, der das gesetzliche Rechtsverhältnis Betriebsrat-Arbeitgeber kennzeichnen soll. Der Betriebsrat ist in Ausübung des Mitwirkungsrechtes Ratgeber, in Ausübung des Mitbestimmungsrechtes Entscheidungsteilhaber des Arbeitgebers. Beide Funktionen charakterisieren das gesetzliche Sozialrechtsverhältnis Betriebsrat-Arbeitgeber. Sie in einem Wort mit dem Begriff des gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses zu verschmelzen, läßt sich sprachlich nicht gut erreichen.

bb) Sozialwidrigkeit als Verletzungstatbestand

Aus der Doppelfunktion des Betriebsrates gegenüber dem Arbeitgeber sollen Folgerungen für die Haftungsfrage gezogen werden. Im Hinblick auf die Ratgeberfunktion des Betriebsrates drängt sich der Vergleich mit der Haftung aus Ratserteilung nach § 676 BGB auf. Nach dieser Bestimmung wird für einen Rat grundsätzlich [3] nicht gehaftet, es sei denn, die Verantwortlichkeit ergibt sich aus einem Vertragsverhältnis oder einer unerlaubten Handlung. Das Vorliegen eines Rechtsverhältnisses, sei es vertraglicher oder gesetzlicher Natur, ist somit Voraussetzung für die Ratshaftung. Ein solches ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gegeben. Der Betriebsrat steht zum Arbeitgeber in einem gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis. Die Haftung des Betriebsrates bei Ausübung der Mitwirkungsrechte ist damit zu bejahen. Direkt wird § 676 BGB allerdings nicht anzuwenden sein, da zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kein Vertragsverhältnis besteht - vom Arbeitsvertrag, der hier nicht maßgebend ist, abgesehen - und vonvornherein auch keine unerlaubte Handlung des Betriebsrates angenommen werden kann. Nur

---

1) Siehe Seite 74 - 76.

2) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 338.

3) Gramm in Palandt, a.a.O., § 676 Anm. 1.

der Rechtsgedanke des § 676 BGB, daß der Ratgeber dem Beratenen dann haftet, wenn zwischen beiden enge Rechtsbeziehungen, unabhängig von der Beratung, bestehen, kann Anwendung finden. Es bleibt noch die Haftung des Betriebsrates bei Ausübung des Mitbestimmungsrechtes zu prüfen. Haftet der Betriebsrat bei Ausübung des Mitwirkungsrechtes, dann muß er auch für Fehler bei der stärkeren Form der Mitsprache, bei der Mitbestimmung, einstehen.[1] Bei der Mitbestimmung nimmt der Betriebsrat an Entscheidungen des Arbeitgebers teil. Dieser starken Rechtsposition entsprechen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber, für deren Verletzung die Betriebsratsmitglieder haften müssen.

Gegen die gleichmäßige Haftung des Betriebsrates bei Ausübung der Mitbestimmung und Mitwirkung sind allerdings Bedenken erhoben worden.[2] Es wurde gesagt, den Betriebsrat könne nur dann eine Haftung treffen, wenn er Entscheidungsgewalt besitze, also wenn er bei der Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte gleichberechtigt neben dem Arbeitgeber stehe. Bei der Ausübung der Mitwirkungsrechte hingegen sei der Arbeitgeber allein entscheidungsbefugt, der Betriebsrat könne lediglich beratend durch das Gewicht seiner Argumente auf ihn Einfluß nehmen, somit könne den Betriebsrat auch keine Haftung treffen.

Diese Argumentation übersieht, daß bei dem zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bestehenden Sozialrechtsverhältnis nicht mehr nach Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten unterschieden wird. Die Existenz beider Rechte wurde zum Sozialrechtsverhältnis verschmolzen. Es erscheint willkürlich, lediglich nach diesen beiden Rechten aufzuspalten. Der Betriebsrat hat einen umfassenden Rechts- und Pflichtenkreis; so verfügt er außer den Beteiligungsrechten noch über zahlreiche Organisations- und Geschäftsführungsbefugnisse. Das Sozialrechtsverhältnis umfaßt alle Einzelrechte und -pflichten des Betriebsrats und stellt somit eine einheitliche Rechtsbeziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bzw. Betriebsrat und Arbeitgeber dar. Daraus folgt auch die einheitliche, undifferenzierte Haftung des Betriebsrates. Der Betriebsrat ist für jede Steuerungstätigkeit verantwortlich. Nur eine solche Betrachtungsweise entspricht der einheitlichen Rechtsnatur des Betriebsrates als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk und dessen homogenem Steuerungshandeln. Bei einem schuldhaften [3] Verstoß gegen das Sozialrechtsverhältnis, also bei schuldhafter Sozialwidrigkeit,[4] muß der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber für den entstandenen Schaden einstehen.

---

1) Galperin-Siebert, Kommentar, vor § 21 Anm. 32a.

2) So Brenner, ArbuR 55, 167, 168.

3) Sowohl fahrlässig als auch vorsätzlich; einschränkend Küchenhoff, Betrieb 63, 769.

4) Siehe Seite 78 - 80.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten:

> Der Betriebsrat haftet dem Arbeitgeber bei schuldhafter Sozialwidrigkeit aus dem gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis. [1]

cc) Vergleich mit dem Prozeßrechtsverhältnis

Das gesetzliche Sozialrechtsverhältnis, wie es zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern bzw. zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber besteht, läßt sich mit dem Prozeßrechtsverhältnis zwischen Gericht und Kläger bzw. Beklagtem vergleichen. [2]

Bei aller Verschiedenheit der beiden Sphären ist ihnen doch manches gemeinsam:

1. Die Tätigkeiten zielen jeweils auf eine Entscheidung ab. Der Betriebsrat beteiligt sich durch die Ausübung des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechtes an der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers, die Parteien des Zivilprozesses wollen eine gerichtliche Entscheidung herbeiführen, indem sie Anträge stellen (§ 308 ZPO).

2. Sowohl Betriebsrat als auch Prozeßparteien unterliegen einem strengen Verfahren. Der Betriebsrat kommt auf ganz bestimmte Weise seiner Ratgeber- und Entscheidungsteilhaberfunktion nach, die Parteien stehen in einem Gewebe von Prozeßhandlungen, die nacheinander vollzogen werden, jedoch die vorhergehende zur Voraussetzung, die nächste zur Folge haben.

3. Die Verpflichtungen des Betriebsrates können nicht durchgesetzt werden, ihnen fehlt die Erzwingbarkeit. [3] Auch den Prozeßparteien obliegen keine vollstreckbaren Pflichten, sondern nur Lasten, d. h. eine Partei kann nicht zu einem Verhalten gezwungen werden, sie erleidet nur Nachteile im Falle des Nichthandelns. [4]

Diese Ähnlichkeiten haben auch zu ähnlichen Ergebnissen in der Frage des "Rechtsverhältnisses unter den Beteiligten" geführt. Zum Vergleich seien die Formulierungen Rosenbergs [5] für das Prozeßrechtsverhältnis zitiert: "Jeder Prozeß

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 338, 339.

2) Rosenberg, Lehrb., S. 6.

3) Siehe oben Seite 72 ff, 92.

4) Lent, Zivilprozeßrecht, S. 85.

5) Lehrb., S. 6; auch für das Prozeßrechtsverhältnis ergibt sich eine Beziehung zur Kybernetik. Berges, NJW 65/1508 bezeichnet es als "kybernetische Funktionseinheit".

ist ein Rechtsverhältnis, d. h. eine rechtlich geregelte Beziehung zwischen den Prozeß-Subjekten". Oder: Der Prozeß - ein Rechtsverhältnis "als die Gesamtheit der prozessualen Rechtsbeziehungen, die zwischen dem Gericht und den Parteien entstehen". Rosenberg nimmt auch zur Frage der Entstehung des Rechtsverhältnisses Stellung:

"Es trifft auch nicht zu, daß die Auffassung des Prozesses als eines Rechtsverhältnisses notwendig dazu führe, den Prozeßhandlungen rechtsgeschäftliche Natur zu verleihen, die sie nicht haben; denn das bürgerliche Recht zeigt, daß es durchaus nicht nur Rechtsgeschäfte sind, die Rechtsverhältnisse begründen (so z. B. die Realakte und die unerlaubten Handlungen) oder verändern (so z. B. die positiven Vertragsverletzungen und der Verzug)".

Doch sei auch auf die Unterschiede zwischen Prozeßrechtsverhältnis und Sozialrechtsverhältnis hingewiesen. Das Prozeßrechtsverhältnis wurde zu dem Zweck geschaffen, die Rechtsnachfolge in den Prozeß einleuchtend zu erklären.[1] Es ist sonst nicht gut vorstellbar, daß jemand in eine Vielzahl bereits vollzogener Rechtshandlungen einrücken soll, ohne selbst tätig geworden zu sein. Anders ist es, wenn die Nachfolge in ein einheitliches Rechtsverhältnis geschehen kann, das durch die Prozeßhandlungen geschaffen wurde. Das Sozialrechtsverhältnis wurde hauptsächlich der Haftungsfrage wegen gebildet. Für den Fall, daß der Betriebsrat nicht vertraglich und nicht deliktisch haftet, soll er aus der Verletzung des gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses haftbar gemacht werden können.

Prozeßrechtsverhältnis und Sozialrechtsverhältnis kann man somit nicht gleichsetzen. Es ist gerechtfertigt, zu sagen, daß das Verhältnis Betriebsrat-Arbeinehmer und das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitgeber eigenständiger Art sind, jedoch nicht gänzlich neuer Wesensart, da ihre Strukturelemente bereits im Prozeßrechtsverhältnis vorgeformt sind.

e) Amtshaftung

Wie beim Haftungsgläubiger "Arbeitnehmer" ist auch beim Haftungsgläubiger "Arbeitgeber" an eine Haftung des Betriebsrates aus § 839 BGB zu denken. Aber wie dort [2] muß auch hier diese Haftungsgrundlage verneint werden. Das fehlerhafte Betriebsratshandeln erfüllt nicht die Tatbestandsmerkmale des § 839 BGB. Die Betriebsratsmitglieder sind nicht Beamte, ein Erfordernis, von dem nicht abgegangen werden kann.[3] Ferner würde sich eine Haftung aus § 839 BGB

1) Rosenberg, Lehrb., S. 6; Lent, Zivilprozeßrecht, S. 85.
2) Siehe die Begründung auf Seite 80 - 82.
3) Siehe die Begründung auf Seite 80 - 82.

nicht in die Konzeption vom Betriebsrat als Regelwerk und vom Betriebsratshandeln als Steuerungstätigkeit einfügen. § 839 BGB stellt auf die Funktion einer Eigenschaft, nämlich auf die Beamtenqualität, ab, die Auffassung vom Betriebsrat als Handelndem zwischen Kräften erfordert eine spezielle Haftungsgrundlage, das gesetzliche Sozialrechtsverhältnis. Für § 839 BGB als Haftungsnorm ergibt sich somit weder die Möglichkeit noch ein Erfordernis.

f) Haftung aus unerlaubter Handlung

Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber nach § 823 BGB zum Schadensersatz verpflichtet sein. Als sonstiges Recht im Sinne des Absatzes I kommt der "eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb" in Betracht. Der Bundesgerichtshof [1] versteht darunter ein Recht zur "störungsfreien Entfaltung des gewerblichen Tätigkeitskreises", das den Gewerbebetrieb in seinem Bestand oder auch nur in seiner Tätigkeit als solcher schützen soll. Damit ist der Bereich dieses Rechtes sehr weit gezogen. Das Reichsgericht hat das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb enger gefaßt. Nur dann sollte ein Eingriff zum Schadensersatz verpflichten, wenn er unmittelbar gegen den Bestand eines Unternehmens gerichtet war. [2] Der Bundesgerichtshof ist hiervon abgegangen und läßt nunmehr auch Eingriffe in den gewerblichen Tätigkeitskreis genügen, die lediglich geeignet sind, den Ertrag, nicht den Bestand des Unternehmens zu bedrohen. Diese Auffassung bringt die Gefahr einer uferlosen Ausdehnung und unklaren Abgrenzbarkeit mit sich. In Kenntnis dieser Gefahr verlangt der Bundesgerichtshof, daß der schädigende Eingriff unmittelbar den Betrieb betrifft. [3] Beispielsweise ist ein Eingriff unmittelbar, wenn zum Boykott eines Geschäftes aufgerufen wird, [4] er ist mittelbar, wenn einem Betrieb durch Verletzung von Personen das zu seiner Fort-

---

1) BGH, Urt. v. 26.10.1951 in BGHZ 3, 280;
Urt. v. 19.6.1952 in BGHZ 7, 35;
Urt. v. 28.11.1952 in BGHZ 8, 144;
Urt. v. 10.5.1957 in BGHZ 24, 205;
Urt. v. 9.12.1958 in BGHZ 29, 65;
ebenso Larenz, Schuldrecht, Bes. Teil, S. 371.

2) RG, Urt. v. 2.6.1921 in RGZ 102, 223;
Urt. v. 19.1.1928 in RGZ 119, 438;
Urt. v. 28.10.1929 in RGZ 126, 96.

3) Weitnauer, Juristenjahrbuch 1964, S. 217; Schippel, Das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb 1956.

4) BGH, Urt. v. 10.5.1957 in BGHZ 24, 205.

führung unentbehrliche Personal entzogen wird oder wenn durch Beschädigung eins Stromkabels die Stromzufuhr eines Betriebes lahmgelegt wird.[1] Auf das Thema dieser Arbeit bezogen, bedeutet das, daß der Betriebsrat das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb verletzt, wenn er etwa von sich aus zum Streik auffordert. Nach § 49 II BetrVG ist er verpflichtet, den Frieden im Betrieb zu wahren, insbesondere gegen den Arbeitgeber keine Maßnahmen des Arbeitskampfes durchzuführen. Arbeitskampfmaßnahmen dürfen nur tariffähige (§ 2 TVG) Sozialpartner treffen, also etwa die Gewerkschaften oder Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände. Das Recht der Gewerkschaften zur Führung von Arbeitskämpfen im Rahmen der Gesetze und Tarifnormen wird durch das betriebliche Friedensgebot nicht berührt.[2] Wenn dagegen der Betriebsrat, dem Tariffähigkeit ermangelt, einen Streik organisiert, ist dieser ein "wilder" und damit rechtswidrig.[3] Die Betriebsratseigenschaft darf bei einem Streik überhaupt nicht verwertet werden.[4] Gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder dürfen als Amtsträger Maßnahmen ihrer Gewerkschaft, die gegen die Friedenspflicht verstoßen, weder fördern noch unterstützen.[5] Das Recht der Mitglieder des Betriebsratskollegiums, sich als Einzelpersonen an einem legalen Streik zu beteiligen, wird dadurch nicht betroffen.[6] Bei Verstoß gegen diese Grundsätze liegt eine Verletzung des Rechtes am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb vor; die Betriebsratsmitglieder sind dem Arbeitgeber schadensersatzpflichtig. Oder: Der Betriebsrat widerspricht schuldhaft und unbegründet (§ 61 III BetrVG) der Einstellung eines Facharbeiters. Dieser zieht wegen der feindlichen Haltung des Betriebsrates seine Bewerbung zurück. Der Arbeitgeber erleidet durch den Nichteintritt des Bewerbers einen Produktionsausfall und muß außerdem erneut Kosten für Inserate aufwenden. Auch das stellt eine Verletzung des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes nach § 823 I BGB dar, die den Betriebsrat schadenersatzpflichtig macht.[7] Ferner: Der Betriebsrat greift durch einseitige Handlungen in die Betriebsleitung ein und schädigt dadurch das Unternehmen (§ 52 I BetrVG). Auch

---

1) BGH, Urt. v. 19.6.1952 in BGHZ 7, 35
Urt. v. 9.12.1958 in BGHZ 29, 65.
2) Galperin-Siebert, Kommentar, § 49 Anm. 23.
3) Isele in Jus 1964, 44.
4) Nipperdey in Hueck-Nipperdey, Lehrb. II, S. 627.
5) LAG Bayern, Urt. v. 14.1.1955 in ABl. Bayer. Arb. Min. 1956 C S. 84; Galperin-Siebert, Kommentar, § 49 Anm. 18.
6) Nipperdey in Hueck-Nipperdey II, S. 627;
Galperin-Siebert, Kommentar, § 49 Anm. 21.
7) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 340 oben.

hier trifft ihn die Verpflichtung zum Schadensersatz nach § 823 I BGB.[1)]

Gegen diese Ergebnisse wurde eingewendet, all den vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fällen sei gemeinsam, daß ein außenstehender Dritter den Gewerbebetrieb geschädigt habe. Werde hingegen der Betriebsrat tätig, handle es sich um eine Schädigung des Betriebes durch eine Betriebseinrichtung, also gewissermaßen um eine Selbstschädigung des Betriebes. Für diese innerbetriebliche Funktionsstörung dürfe man nicht den Betriebsrat haftbar machen.[2)] Dieser Auffassung kann man allenfalls dann beipflichten, wenn man im Betriebsrat ein Organ des Betriebes sieht. Dann mag es vertretbar sein zu sagen, ein Organ hafte seinem Körper nicht, da es ja Teil von ihm ist. Aber auch damit lassen sich die Vorschriften über Organhaftung, z. B. § 84 AktG nicht recht vereinbaren, wonach auch ein Organ für seine Handlungen einzustehen hat. Vollends trifft das für den Betriebsrat zu, der als gesetzlicher Vertreter der Belegschaft dem Betrieb und dem Arbeitgeber völlig selbständig gegenübertritt und bei eventuellen Schädigungen einem Dritten gleichsteht, der nicht zur Betriebsgemeinschaft gehört. Der Betriebsrat kann also sehr wohl den Betrieb schädigen, ohne daß dies eine Selbstschädigung darstellt.[3)]

Auch eine Haftung des Betriebsrates nach § 823 II BGB kommt in Betracht. Was oben[4)] zum Begriff "Schutzgesetz" gesagt wurde, gilt auch hier: Eine pauschale Klassifizierung des Betriebsverfassungsgesetzes als Schutzgesetz ist nicht möglich. Nur einzelne Bestimmungen haben diesen Charakter. Beispielsweise haftet der Betriebsrat dem Arbeitgeber, wenn er gegen § 55 BetrVG verstößt und bezüglich vertraulicher Angaben, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihm der Arbeitgeber als geheimzuhalten bezeichnet hat, nicht die nötige Diskretion walten läßt und dadurch dem Betrieb Schaden zufügt. Der Begriff "Betriebsgeheimnis" wurde als "Tatsache" definiert, "die im Zusammenhang mit dem Betrieb steht, die nicht offenkundig ist und nach dem bekundeten oder erkennbaren Willen des Betriebsinhabers geheimgehalten werden soll, wenn der Betriebsinhaber ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung hat".[5)] Der Betriebsrat haf-

---

1) Dietz, Kommentar, vor § 6 Anm. 10.

2) Sorge, ArbuR 55, 166 zitiert diese Ansicht und stellt sie als Ansicht der Kommentatoren dar. Mittlerweile hat sich diese Ansicht jedoch gewandelt. Hierzu auch Müller, a. a. O., S. 122.

3) Dietz, Kommentar, § 52 Anm. 10; Erdmann, Kommentar, § 52 Anm. 5; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Kommentar, § 52 Anm. 9.

4) Siehe Seite 83 ff.

5) RG, Urt. v. 14.3.1907 in RGZ 65, 333 (335); BGH, Urt. v. 21.12.1962 in NJW 63, 856 - 859; Jus 63, 291.

tet aber auch nach § 823 II BGB, wenn er erfolgreich zu einem wilden Streik aufruft und somit gegen § 49 II BetrVG [1] verstößt, ein Fall, der auch unter § 823 I BGB ("eingerichteter und ausgeübter Gewerbebetrieb") fällt. Sollte keine der erörterten Bestimmungen anwendbar sein, bleibt als letztes zu prüfen, ob der Betriebsrat dem Arbeitgeber nach § 826 BGB haftet. Der Betriebsrat müßte dann dem Arbeitgeber in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise vorsätzlich Schaden zugefügt haben. [2]

3. HAFTUNG DES BETRIEBSRATES BEI VERMÖGENSRECHTLICHER TÄTIGKEIT

Handelt der Betriebsrat auf vermögensrechtlichem Gebiet, so kommt bei Pflichtverletzungen der Betriebsratsmitglieder eine Haftung aus Arbeitsvertrag in Betracht. Die Betriebsratsmitglieder sind dem Arbeitgeber wie alle anderen Arbeitnehmer aus §§ 611 ff BGB verantwortlich. Somit ist hier die Rechtslage eine andere als oben, [3] als die Haftung des Betriebsrates aus betriebsverfassungsrechtlicher Tätigkeit erörtert wurde. Dort wurde der Betriebsrat rein in amtlicher Funktion tätig und konnte nicht aus dem Arbeitsvertrag in Anspruch genommen werden: Der Betriebsrat haftet nicht mit seiner Stellung aus dem Arbeitsverhältnis für seine kollektivrechtliche Betätigung. [4] Umgekehrt trifft ihn in dem Arbeitsverhältnis keine höhere Sorgfaltspflicht als die übrigen Arbeitnehmer, nur weil er Betriebsratsmitglied ist. [5] Denkbar ist jedoch, daß die Verletzung einer Betriebsratspflicht gleichzeitig die Verletzung einer Arbeitsvertragspflicht darstellt. Das Bundesarbeitsgericht hat in dem Urteil vom 3.12.1954 [6] einen solchen Fall behandelt. Es hat hier allerdings nicht zur Frage der Haftung, sondern zu der der Kündigung von Betriebsratsmitgliedern Stellung genommen. Ein Betriebsratsmitglied, Angehöri-

---

1) Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 340 sieht zu Recht in § 49 BetrVG ein Schutzgesetz, da diese Bestimmung das Wohl von Arbeitnehmern und auch Arbeitgeber bezweckt. Anders Brenner in ArbuR 55, 167, der in § 49 BetrVG lediglich eine wichtige Verhaltensnorm erblickt.

2) Küchenhoff, RdA 62, 372.

3) S. 86, 87.

4) Müller, Diss., S. 92.

5) RAG, Urt. v. 26.10.1938 in BenshSlg. 34, 282;
BAG, Urt. v. 13.10.1955 in BAGE 2, 138;
LAG Düsseldorf, Urt. v. 26.11.1953 in Betrieb 54, 108;
Urt. v. 11.3.1954 in Betrieb 54, 656.

6) In BB 55, 128.

ger einer verbotenen politischen Partei, hat sich im Betrieb werbend betätigt, was durch § 51 S. 2 BetrVG verboten ist. Der Arbeitgeber hätte den Ausschluß des Betriebsratsmitgliedes aus dem Betriebsrat verlangen dürfen (§ 23 BetrVG). Der Arbeitgeber wollte jedoch kündigen. Gemäß § 13 KSchG [1] kann einem Betriebsratsmitglied nur dann gekündigt werden, wenn ein schwerer Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Ein Verstoß gegen die dem Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglied obliegenden Amtspflichten allein rechtfertigt die Kündigung nicht. [2] In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall liegt ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vor. Das Betriebsratsmitglied hat den Betriebsfrieden in schwerwiegender Weise gestört, so daß dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nicht zuzumuten ist. Es sind also durchaus betriebsverfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen nebeneinander denkbar. Dieser Satz, für die Kündigung ausgesprochen, muß auch für die Haftung gelten.

Des weiteren kommt eine Haftung der Betriebsratsmitglieder nach § 823 I, II BGB in Betracht. Der Betriebsrat kann in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer das Recht des Arbeitgebers am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb verletzen oder ein Schutzgesetz, das den Arbeitgeber begünstigt, durchbrechen. § 55 BetrVG hat hier keine Bedeutung, da diese Bestimmung nur die Amtstätigkeit des Betriebsrates betrifft.

Eine Haftung des Betriebsrates aus § 826 BGB besteht jeweils dann, wenn das Betriebsratsmitglied als Arbeitnehmer in vorsätzlich sittenwidriger Weise dem Arbeitgeber Schaden zugefügt hat.

---

1) Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (BGBl 1951 I S. 499).

2) RAG, Urt. v. 16.2.1938 in Bensh. Slg. 32, 303
Urt. v. 23.4.1938 in Bensh. Slg. 33, 85
Urt. v. 26.10.1938 in Bensh. Slg. 34, 282
BAG AP Nr. 2 - 4 zu § 13 KSchG; Auffarth-Müller, Kommentar, § 13 Anm. 16; Herschel-Steinmann, Kommentar, § 13 Anm. 9; Hueck, Kommentar, § 13 Anm. 19.

IV. DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES GEGENÜBER DRITTEN

1. DIE UNTERSCHEIDUNG IN INNEN- UND AUSSENVERHÄLTNIS

Neumann-Duesberg [1] bezeichnet die Rechtsbeziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern als Innenverhältnis, die Beziehung Betriebsrat-Arbeitgeber als Außenverhältnis. Nun ist die Frage, wie man das Verhältnis zwischen Betriebsrat und betriebsfremden Dritten bezeichnen soll. Um ein Außenverhältnis handelt es sich auf jeden Fall; denn ein Betriebsfremder steht dem Betriebsrat ferner als der Arbeitgeber. Man kann das Problem der Namensgebung so lösen, daß man sowohl das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitnehmer als auch das Verhältnis Betriebsrat-Arbeitgeber als Innenverhältnis bezeichnet und demgegenüber die Bezeichnung Betriebsrat-Dritter als Außenverhältnis. Dies wird auch am ehesten der Rechtsnatur des Betriebsrates gerecht. Der Betriebsrat als Regelwerk wird innerhalb des geschlossenen Systems "Betrieb" tätig, er steuert die betriebsinternen Kräfte Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so daß sowohl sein Verhältnis zu den Arbeitnehmern als auch sein Verhältnis zum Arbeitgeber als Innenverhältnis bezeichnet werden muß. Wird durch seine Tätigkeit ein Dritter betroffen, reicht die Betätigung des Betriebsrates über die Einheit "Betrieb" hinaus, so daß es gerechtfertigt ist, im Verhältnis Betriebsrat-Dritter von einem Außenverhältnis zu sprechen.

2. DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES GEGENÜBER EINEM BETRIEBSFREMDEN

a) Differenzierung nach Mitbestimmung und Mitwirkung

Wurde die Betriebsratstätigkeit als Steuerung definiert, [2] die innerhalb allgemeiner und besonderer Ermessensgrenzen die Interessen der Arbeitnehmer verfolgt und den Spannungsausgleich im Betrieb zum Ziel hat, so geht daraus bereits hervor, daß der Betriebsrat sein Hauptbetätigungsfeld innerhalb des Betriebes hat. Der Betriebsrat als abgeschlossenes System [3] umfaßt Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Spannungspole, zwischen denen der Betriebsrat als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk [4] steht. Über die Einheit "Betrieb" reicht zweifelsohne die

1) NJW 54, 618.
2) Siehe oben Seite 11.
3) Siehe oben Seite 43.
4) Siehe oben Seite 58, 59.

Tätigkeit des Arbeitgebers hinaus, da er das Unternehmen in der Gesamtwirtschaft führt. Aber auch das Betriebsratshandeln ist nicht ausschließlich betriebsintern. Der Betriebsrat verfolgt zwar den Spannungsausgleich im Betrieb; um dieses Ziel zu erreichen, müssen seine Handlungen jedoch zuweilen, wenn ein Dritter betroffen wird, Wirkung über den Betrieb hinaus haben. [1] Welcher Art diese Wirkung ist, soll im folgenden erörtert werden.

Mitwirkungsrecht und Mitbestimmungsrecht spielen sich im Vorfeld der Entscheidung des Arbeitgebers ab. Dabei werden alle Abstufungen durchlaufen, von der bloßen Anhörung bis zur gleichberechtigten Mitentscheidung. Aber regelmässig steht zwischen Betriebsrat und Drittem ein Akt des Arbeitgebers. Diese Durchbrechung ist für die Beziehung Betriebsrat-Dritter typisch. Sie erschwert auch das Haftungsproblem.

Einen Weg, diese Unterbrechung für die Zwecke der Untersuchung zu eliminieren, eröffnet § 52 BetrVG. Danach führt im Regelfall der Arbeitgeber die gemeinsam mit dem Betriebsrat gefaßten Beschlüsse durch. Ausnahmsweise kann aber vereinbart werden, daß der Betriebsrat die Durchführung übernimmt. Im letzteren Falle hat der Betriebsrat eine Doppelfunktion: Einmal ist er durch die Ausübung des Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechtes an den geistigen Vorbereitungen einer Tat beteiligt, zum andern verwirklicht er die Tat. Handlungsentschluß und Handlung bilden in der Person des Betriebsrates eine natürliche Einheit. Die Frage ist, wie der Betriebsrat für eine solche Betätigung haftet. Sicher muß der Betriebsrat dann haften, wenn er eine Handlung durchführt, zu der er sich vorher selbst entschlossen hat. Dieser Satz scheint geradezu selbstverständlich: Wer eine Tat will, sich zu ihr entschließt, obwohl er auch anders handeln könnte, und sie dann durchführt, muß verantwortlich sein. [2]

Mit dieser Feststellung ist bereits eine Aussonderung getroffen. Der Betriebsrat haftet nicht für solche Maßnahmen, die er zwar durchführt, zu denen er sich aber nicht entschlossen hat. Das bedeutet für die Handlungen des Betriebsrates gegenüber Dritten eine Zweiteilung: Für Handlungen, die auf einem Entschluß des Betriebsrates beruhen, haftet der Betriebsrat, für Handlungen, die nicht auf einem Entschluß des Betriebsrates beruhen, haftet der Betriebsrat nicht.

Es kommt also darauf an, ob der Betriebsrat durch seinen Entschluß die Durchführungsmaßnahmen mitträgt. Ob er den zusammen mit dem Arbeitgeber gefaßten Beschluß durchführt oder der Arbeitgeber, ist nicht entscheidend. Die

---

1) Siehe Beispiel 4) oben auf Seite 12.

2) Larenz, Schuldrecht, Bes. Teil, S. 355.

wesentliche Differenzierung liegt in der Beteiligung des Betriebsrates an der Beschlußfassung. Tritt sein Entschluß neben den Entschluß des Arbeitgebers, beschließen beide, haften auch beide. Dieser Fall liegt vor, wenn der Betriebsrat echte Mitbestimmungsrechte ausübt und somit Entscheidungsteilhaber [1] des Arbeitgebers ist. Entscheidet dagegen der Arbeitgeber allein, ohne daß es rechtlich auf den Entschluß des Betriebsrates ankommt, so haftet auch der Arbeitgeber allein. Diese Rechtslage tritt ein, wenn der Betriebsrat Mitwirkungsrechte ausübt und also Ratgeber [2] des Arbeitgebers ist.

Vergleiche mit den herkömmlichen haftungsbegründenden Handlungen können das Vorausstehende veranschaulichen. Aus unerlaubter Handlung haftet, wer absolute Rechte eines anderen verletzt. Voraussetzung ist auf jeden Fall eine Handlung. Fraglich ist, ob der Betriebsrat, wenn er gegenüber dem Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht ausübt, auch mit Bezug auf Dritte handelt. Er scheint mehr an einer fremden Handlung, nämlich des Arbeitgebers, teilzunehmen. In der Tat liegt bei haftungsbegründender Tätigkeit des Betriebsrates gegenüber Dritten eine Beteiligung an fremder haftungsbegründender Tätigkeit, nämlich des Arbeitgebers, vor. Eine Parallele kann zur strafrechtlichen Teilnahme, etwa der Anstiftung (§ 48 StGB), gezogen werden. Auch der Anstifter führt das spätere Delikt nicht aus. Er wirkt nur an der geistigen Konzeption mit, d. h. seine Handlung liegt darin, daß er den Willensentschluß bei einem anderen weckt, sich im Vorhof der Tat bewegt und im geistigen Bereich Wirkungen erzielt. [3] Erst der Angestiftete verursacht Veränderungen in der Außenwelt, etwa Mord (§ 211 StGB) oder Urkundenfälschung (§ 267 StGB). Dennoch wird der Anstifter wie der eigentliche Täter bestraft (§ 48 II StGB). Ähnlich ist es im Zivilrecht. Nach § 830 II BGB stehen Anstifter Mittätern gleich. Diese Grundsätze müssen auch für den Betriebsrat gelten. Seine Tätigkeit besteht darin, an der geistigen Konzeption des Arbeitgebers zu arbeiten. Als Ratgeber und Entscheidungsteilhaber handelt er im Bereich der Entschlüsse, Überlegungen, Abwägungen. Erst der Arbeitgeber wird nach außen tätig und manifestiert seine geistige Tätigkeit und die des Betriebsrates. Es wäre unbillig, wenn der Betriebsrat das, was er mitbeschlossen hat, nicht mitvertreten müßte.

---

1) Seite 32.

2) Seite 34.

3) So im wesentlichen Kohlrausch-Lange, Kommentar, § 48 Anm. II; Leipziger Kommentar, § 48 Anm. 1; Schönke-Schröder, Kommentar, § 48 Anm. 1; Welzel, Das deutsche Strafrecht, § 16 II.

b) Vergleich mit dem gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis

In der Differenzierung der Betriebsratshaftung nach Mitwirkung und Mitbestimmung im Verhältnis zu Dritten liegt kein Widerspruch zu der undifferenzierten Haftung [1] des Betriebsrates im Verhältnis zu Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Im Gegenteil ist hierin gerade eine Bestätigung der kybernetischen Betrachtungsweise zu erblicken. Handelt der Betriebsrat im Innenverhältnis, d. h. gegenüber Arbeitgeber und Arbeitnehmern, entspricht dies seiner ureigensten Aufgabe als betriebsinternes Regelwerk mit homogener Steuerungstätigkeit. Die Haftung muß diesem einheitlichen Handeln entsprechen. Anders verhält es sich bei der Betriebsratstätigkeit mit Außenwirkung gegenüber Dritten. Hierin ist nur eine Nebenform der Betriebsratstätigkeit, wenn auch wichtiger Art, zu sehen. Dabei ergibt sich die Notwendigkeit, nach Mitwirkung und Mitbestimmung aufzuspalten, da der Betriebsrat betriebsfremden Dritten gegenüber nicht als Steuerungsorgan auftritt. In diesem Fall haftet der Betriebsrat nur bei der Mitbestimmung. Rechtsgrund ist § 823 BGB. Der Betriebsrat steht zu Dritten vonvornherein nicht in Vertragsbeziehungen, er kann nur deren absolute Rechte (z. B. Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, Diskretionspersönlichkeitsrecht [2] oder Schutzgesetze zu deren Gunsten verletzen (§ 823 I, II BGB). Ein Verletzen kommt nach obigen Erörterungen nur für den Bereich der Mitbestimmung in Betracht.

3. DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES GEGENÜBER EINEM BEWERBER

a) Bestehen eines gesetzlichen Rechtsverhältnisses

Einem bereits in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer ist der Betriebsrat aus dem oben nachgewiesenen gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis verantwortlich. Die Frage ist, ob zwischen Betriebsrat und Bewerber ähnliche Rechtsbeziehungen bestehen.

§ 61 BetrVG regelt das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Bewerber. Nach Abs. I hat der Betriebsrat ein Recht darauf, den für den Bewerber in Aussicht genommenen Arbeitsplatz zu erfahren und Auskunft über die Person des Bewerbers

---

1) Seite 94.

2) BGH, Urt. v. 5.3.1963 in JZ 1964, 291; Weitnauer in Juristenjahrbuch 1964, 233.

zu erhalten.

Gemäß Abs. III b) kann er die Zustimmung zu einer Einstellung verweigern, wenn ein für den Arbeitsplatz ungeeigneter Bewerber nur mit Rücksicht auf seine persönlichen Beziehungen eingestellt werden soll. In diesem Fall vertritt der Betriebsrat das Prinzip der Auslese. Er hat ein Recht gegenüber dem Bewerber, diesen wegen mangelnder Eignung abzulehnen. Abs. III c) gibt dem Betriebsrat ein Zustimmungs- Verweigerungsrecht, wenn durch eine Einstellung andere Bewerber aus Gründen der Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft,des Geschlechtes, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder Einstellung benachteiligt würden. Dem Betriebsrat obliegt hier eine Schutzfunktion. Jeder Bewerber in vergleichbarer Lage soll gleich behandelt werden. Umstände, über die er nicht verfügen kann, wie Abstammung, Nationalität, Herkunft und Geschlecht oder Umstände, die in seine freie Gewissensentscheidung fallen, wie Religion, politische oder gewerkschaftliche Betätigung und Einstellung, dürfen ihm nicht zum Nachteil angerechnet werden. § 61 III c) BetrVG statuiert somit den Grundsatz der Gleichbehandlung, wie er durch § 51 BetrVG für das Wirken des Betriebsrates gegenüber Arbeitgeber und Arbeitnehmern festgelegt wurde, auch für das Verhältnis Betriebsrat-Bewerber. § 61 III d) BetrVG gibt dem Betriebsrat ein weiteres Ablehnungsrecht, wenn zu befürchten ist, daß ein Bewerber durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden stören würde. Hier tritt der Betriebsrat als Wahrer des Betriebsfriedens auf und versperrt einem,diesen Frieden gefährdenden Bewerber den Eintritt in die Betriebsgemeinschaft.

Das Betriebsverfassungsgesetz weist also dem Betriebsrat wichtige Pflichten zugunsten des Bewerbers zu. Durch diese Pflichten wird zwischen Betriebsrat und Bewerber ein Rechtsverhältnis begründet.

b) Bestehen eines angebahnten gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses

Doch ist die Frage, welche Natur dieses Rechtsverhältnis im Vergleich zu dem bereits dargelegten gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer einnimmt. Neumann-Duesberg [1] zieht eine Parallele zu der ebenfalls in den vorvertraglichen Raum hineinreichenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Bewerber. Diese ist gewissermaßen ein Durchgangsstadium zum endgültig abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Ähnlich verhält es sich auch hier. Bevor der Bewerber in das vollwertige gesetzliche Sozialrechtsverhältnis zum Betriebsrat tritt, muß er zunächst ein sich anbahnendes gesetzliches Sozialrechts-

1) Lehrb., S. 344.

verhältnis durchlaufen, das aber in seinen Wesenselementen ebenso bereits Sozialrechtsverhältnis ist.

Ein wesentlicher Unterschied besteht jedoch zwischen der Beziehung Arbeitgeber-Bewerber und der Beziehung Betriebsrat-Bewerber. Während zwischen Bewerber und Arbeitgeber ein Schuldverhältnis angebahnt wird, entsteht zwischen Bewerber und Betriebsrat ein Sozialrechtsverhältnis. Ferner ist der Haftungsgrund verschieden: Der Arbeitgeber haftet dem Bewerber wegen Verschuldens bei Vertragsschluß (culpa in contrahendo), der Betriebsrat ist dem Bewerber wegen Sozialwidrigkeit [1] bei der Einstellung verantwortlich. Was den Umfang der Schadensersatzverpflichtung des Betriebsrates anbelangt, braucht er nur das negative Interesse zu ersetzen. Bei einem schon bestehenden gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis haftet der Betriebsrat auf das positive Interesse.

4. DIE HAFTUNG DES BETRIEBSRATES BEI VERMÖGENSRECHTLICHER TÄTIGKEIT

Wenn der Betriebsrat auf vermögensrechtlichem Gebiet handelt und es somit auf die Ausübung der Beteiligungsrechte nicht ankommt, kann die Belegschaft nicht gemäß §§ 164 ff BGB verpflichtet werden. Dem Betriebsrat steht auf vermögensrechtlichem Gebiet keine gesetzliche Vertretungsmacht zu. Möglicherweise haften jedoch die Betriebsratsmitglieder, wenn sie im Namen der Belegschaft auftreten, als falsus procurator gemäß § 179 BGB. Praktisch wird in diesen Fällen jedoch die Eigenhaftung des Betriebsrates entfallen, weil der Dritte wissen mußte, daß wegen der Vermögensunfähigkeit der Belegschaft eine Vertretungsmacht des Betriebsrates nicht besteht (§ 179 II BGB). [2] In anderen Fällen ist eine Haftung des Betriebsrates denkbar aus Verletzung des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebes (§ 823 I BGB), aus Verletzung der Schweigepflicht (§ 823 II BGB i. V. m. § 55 BetrVG) oder nach § 23 I BGB wegen Verletzung des Diskretionspersönlichkeitsrechtes. [3]

---

1) Siehe oben Seite 79 ff, 94.

2) Gester, a.a.O., S. 158; aber das einzelne Betriebsratsmitglied kann haften nach § 179 BGB, wenn dieses als falsus procurator für das Betriebsratskollegium aufgetreten ist; RG, Urt. v. 16.12.1922 in RGZ 106, 68; Kommentar, vor § 6 BetrVG Anm. 9.

3) BGH, Urt. v. 5.3.1963 in JZ 1964, 291; Neumann-Duesberg, Lehrb., S. 345 Anm. 47; Neumann-Duesberg, BB 57, 717 bb).

SCHLUSSBETRACHTUNG

Die Tätigkeit des Betriebsrates und seine Haftung stehen in einem engen Zusammenhang. Übt der Betriebsrat die ihm obliegende Steuerungsfunktion [1] nicht ordnungsgemäß aus, ergibt sich die Frage der Haftung. Von den möglichen Schuldnern Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Betrieb, Betriebsgemeinschaft, Unternehmen, Gewerkschaft, Staat und Betriebsrat kann letztlich nur der Betriebsrat selbst zum Schadenersatz herangezogen werden. Bevor jedoch dieses Ergebnis gewonnen wurde, mußte die Stellung des Betriebsrates zu den anderen in Betracht kommenden Schadenersatzschuldnern geklärt werden. Hierbei wurde der Betriebsrat als gesetzlicher Vertreter der Belegschaft, [2] die ihrerseits eine Rechtsgemeinschaft [3] bildet, festgestellt; hinsichtlich des Arbeitgebers ist der Betriebsrat Ratgeber und Entscheidungsteilhaber. [4] Beide Eigenschaften - die des gesetzlichen Vertreters und die Ratgeber- und Entscheidungsteilhaberschaft - ließen sich mittels der Begriffe der Kybernetik in der Weise vereinigen, daß der Betriebsrat nunmehr als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk [5] verstanden werden kann. Dieses Regelwerk entfaltet in den Einheiten "Betrieb" und "Unternehmen" seine Tätigkeit. Der Betrieb steht dem Betriebsinhaber zu, der in ihm mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt, wobei er zu seinen ihn unterstützenden Arbeitnehmern in einem umfassenden Spannungsfeld steht. [6] Das Unternehmen stellt das Erscheinungsbild des Betriebes nach außen dar, wobei der Unternehmer wirtschaftliche oder idelle Zwecke verfolgt, ohne daß es auf die Zahl der Betriebe ankäme. Wie der Betriebsrat als Regelwerk die Spannungen in Betrieb und Unternehmen ausgleicht, entfaltet er diese Tätigkeit auch innerhalb der "Betriebsgemeinschaft". Die Betriebsgemeinschaft wurde als Gemeinschaftsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern definiert, das sich als polbezogenes Spannungsfeld zur gegenseitigen Unterstützung darstellt. [7] Was die Stellung des Betriebsrates zu den Gewerkschaften anbelangt, so sind sowohl Betriebsrat als auch Gewerkschaften Arbeitnehmervertretungen. Der Betriebsrat nimmt die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb, die Gewerkschaften nehmen sie in der Gesamtwirtschaft wahr. [8] In ihrer Beziehung zum

---

1) Seite 11, 13.
2) Seite 23.
3) Seite 22.
4) Seite 34.
5) Seite 59.
6) Seite 43.
7) Seite 45, 46.
8) Seite 49.

Staat sind die Betriebsratsmitglieder weder Beamte noch üben sie hoheitliche Gewalt aus.[1] Nachdem die Stellung des Betriebsrates zu den verschiedenen in Betracht gezogenen Schadenersatzschuldnern geklärt war, mußte die Haftung der genannten Personen, Personengruppen und sonstigen Einrichtungen ausnahmslos verneint werden. Für seine Tätigkeit ist der Betriebsrat selbst und allein verantwortlich.

Da das Betriebsratskollegium nicht rechtsfähig ist,[2] können Schadenersatzschuldner nur die einzelnen Betriebsratsmitglieder sein. Hierbei ist nach der Haftung gegenüber den Arbeitnehmern, gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber Dritten zu unterscheiden. Sowohl zwischen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitnehmern[3] als auch zwischen Betriebsratsmitgliedern und dem Arbeitgeber[4] bestehen gesetzliche Sozialrechtsverhältnisse, die bei schuldhafter Verletzung, d. h. bei Sozialwidrigkeit,[5] eine Schadenersatzverpflichtung der Betriebsratsmitglieder begründen. In beiden Fällen ist ferner eine Haftung aus § 839 BGB zu verneinen. Im Verhältnis Betriebsrat-Dritte ist zwischen gänzlich Betriebsfremden und Stellenbewerbern zu unterscheiden. Gegenüber gänzlich Betriebsfremden kann der Betriebsrat im Fall der Ausübung von Mitbestimmungsrechten[6] nur aus unerlaubter Handlung haften,[7] ein Haftungsgrund, der grundsätzlich bei jeder Betriebsratshandlung zu prüfen ist. Dagegen ist der Betriebsrat gegenüber einem Stellenbewerber aus angebahntem gesetzlichen Sozialrechtsverhältnis haftpflichtig, sofern er diese Durchgangsform des gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses schuldhaft, also sozialwidrig,[8] verletzt hat. In den Fällen des gesetzlichen Sozialrechtsverhältnisses besteht somit für den Betriebsrat eine verschärfte Haftung, die über die Haftung aus unerlaubter Handlung hinausgeht.

Der Betriebsrat ist in ganz individueller Weise verantwortlich. Dies entspricht der besonderen Stellung, die ihm der Gesetzgeber zugewiesen hat. Als arbeitnehmerbezogenes Regelwerk bildet er eine eigenständige Institution des Arbeitslebens, sein Handeln, das in einer Steuerungstätigkeit besteht, ist für ihn

---

1) Seite 51 ff.
2) Seite 59.
3) Seite 64 - 80.
4) Seite 88 - 96.
5) Seite 79 bzw. 94.
6) Seite 4.
7) Seite 105.
8) Seite 107.

nicht minder charakteristisch. Die Besonderheiten in Wesen und Funktion des Betriebsrates zu erkennen, bedeutet gleichzeitig, auch seine besondere Verantwortlichkeit zu bejahen. Letzten Endes steht also hinter der Haftung des Betriebsrates die Achtung vor dieser Einrichtung. In der Tat ist der Betriebsrat ein wesentlicher Bestandteil des Betriebes, für dessen Wohl er im Rahmen des Gemeinwohls tätig wird. Dadurch, daß er die Einheit "Betrieb" maßgebend mitgestaltet, wirkt er über den engeren Bereich hinaus und dient damit der gesamten Volkswirtschaft. Die Betriebsratstätigkeit ist somit nicht nur deswegen ein Ehrenamt, weil sie ohne Entgelt wahrgenommen wird, sondern weil sie für den Träger eine Ehre bedeutet.

LEBENSLAUF

Am 7. März 1939 wurde ich, Hans Hafner, als älteres von zwei Kindern der Bankierseheleute Hans Hafner und Rosa, geb. Hutzler, in Augsburg geboren.

Von 1945 bis 1949 besuchte ich die Volksschule an der Hallstraße in Augsburg, von 1949 bis 1958 das Staatliche Realgymnasium in Augsburg, das ich mit dem Reife-Zeugnis verließ. Ab Wintersemester 1958/59 studierte ich an den Universitäten München (3 Semester), Berlin (1 Semester) und Würzburg (4 Semester) Volkswirtschaft, Rechts- und Staatswissenschaften. Am 18. Januar 1963 bestand ich in Würzburg die erste juristische Staatsprüfung. Am 1. März 1963 trat ich den staatlichen Vorbereitungsdienst als Rechtsreferendar an.